



# Ministère de la Sécurité

## **Rapport 2024 du Togo sur l'évaluation des obstacles au déploiement du personnel féminin des forces de sécurité dans les missions de paix**

*Rapport Final*

*Novembre 2025*

*Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie.*

## TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	i
LISTE DES ACRONYMES .....	iv
Liste des illustrations (tableaux et graphiques) .....	vi
Liste des tableaux .....	vi
Liste des graphiques .....	viii
Remerciements .....	ix
Clause de non-responsabilite.....	x
Resume executif.....	xi
INTRODUCTION.....	1
1 Généralites sur la mission .....	2
1.1 Contexte de la mission.....	3
1.2 Objectifs de la mission .....	3
1.2.1 Objectif général .....	3
1.2.2 Objectifs spécifiques .....	4
1.2.3 Résultats attendus de la mission .....	4
1.3 Presentation des forces de securite du togo .....	4
1.3.1 La police nationale .....	4
1.3.2 La gendarmerie nationale .....	8
1.4 Femmes et missions de la paix .....	11
1.5 Politique d'integration des femmes dans la vie politique au Togo.....	13
1.6 Togo pays contributeur de casques bleu.e.s des nations unies .....	16
1.7 Les parties prenantes dans l'organisation des missions de paix au Togo.....	17
2 METHODOLOGIE DE L'EVALUATION.....	18
2.1 Presentation de la methodologie MOWIP .....	19
2.2 Les differentes phases dans la mise en œuvre de la methodologie MOWIP .....	20
2.2.1 Phase de préparation de la mission.....	20
2.2.2 Phase de collecte de données.....	22
2.2.3 Phase d'analyse des données .....	26
2.2.4 Processus de validation du rapport .....	27
2.2.5 Facteurs de succès de la mission .....	27
2.2.6 Difficultés rencontrées.....	27
3 RESULTATS DE L'EVALUATION .....	29
3.1 THEME 1 : POPULATION ELIGIBLE .....	31
3.1.1 Résumé des résultats.....	31
3.1.2 Résultats détaillés .....	31
3.1.3 Principales recommandations .....	37

3.2	THEME 2 : CRITERES DE DEPLOIEMENT .....	39
3.2.1	Résumé des résultats.....	39
3.2.2	Résultats détaillés .....	40
3.2.3	Principales recommandations .....	44
3.3	THEME 3 : SELECTION POUR LE DEPLOIEMENT .....	46
3.3.1	Résumé des résultats.....	46
3.3.2	Résultats détaillés .....	47
3.3.3	Principales recommandations .....	50
3.4	THEME 4 : CONTRAINTES DOMESTIQUES.....	51
3.4.1	Résumé des résultats.....	51
3.4.2	Résultats détaillés .....	53
3.4.3	Principales recommandations .....	59
3.5	THEME 5 : LES INFRASTRUCTURES DANS LES MISSIONS DE PAIX DE L'ONU .....	61
3.5.1	Résumé des résultats.....	61
3.5.2	Résultats détaillés .....	62
3.6	THEME 6 : EXPERIENCES DANS LES MISSIONS DE PAIX DE L'ONU .....	66
3.6.1	Résumé des résultats.....	66
3.6.2	Résultats détaillés .....	67
3.6.3	Principales recommandations .....	79
3.7	THEME 7 : AVANCEMENT PROFESSIONNEL.....	80
3.7.1	Résumé des résultats.....	80
3.7.2	Résultats détaillés .....	80
3.7.3	Principales recommandations .....	84
3.8	THEME 8 : LEADERSHIP EN CASCADE .....	85
3.8.1	Résumé des résultats.....	85
3.8.2	Résultats détaillés .....	87
3.8.3	Principales recommandations .....	92
3.9	THEME 9 : ROLES BASES SUR LE GENRE .....	94
3.9.1	Résumé des résultats.....	94
3.9.2	Résultats détaillés .....	96
3.9.3	Principales recommandations .....	101
3.10	THEME 10 : EXCLUSION SOCIALE .....	102
3.10.1	Résumé des résultats.....	102
3.10.2	Résultats détaillés .....	103
3.10.3	Recommandations .....	112
4	CONCLUSION, RECOMMANDATIONS ET SUJETS DE RECHERCHE .....	113
4.1	Conclusion.....	114

4.2 RECOMMANDATIONS .....	114
4.2.1 Au niveau des politiques .....	114
4.2.2 Au niveau de la formation et du développement professionnel .....	116
4.2.3 Au niveau des pratiques.....	117
4.2.4 Au niveau de la culture organisationnelle .....	119
4.3 SUJETS DE RECHERCHE .....	119
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	xvii
ANNEXES .....	xx

## LISTE DES ACRONYMES

<b>BAC</b>	Brigade Anti-Criminalité
<b>BM</b>	Brigade Motorisée
<b>BPM</b>	Brigade pour Mineurs
<b>BRI</b>	Brigade de Recherches et d'Investigations
<b>CADERDT</b>	Centre Autonome d'Etudes et de Renforcement des Capacités pour le Développement au Togo
<b>CEDEF</b>	Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
<b>CEDEAO</b>	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
<b>CEOMP</b>	Centre d'Entraînement aux Opérations de Maintien de la Paix
<b>CIREL</b>	Centre International de Recherches et d'Etude de Langues
<b>CNDH</b>	Commission Nationale des Droits de l'Homme
<b>CRI</b>	Compagnie Républicaine d'Intervention
<b>CSNU</b>	Conseil de Sécurité des Nations Unies
<b>DAC</b>	Direction des Affaires Communes
<b>DCAF</b>	Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité, Genève
<b>DCPCC</b>	Document-Cadre de Prévention des Conflits de la CEDEAO
<b>DCPJ</b>	Direction Centrale de la Police Judiciaire
<b>DCRI</b>	Direction Centrale du Renseignement Intérieur
<b>DCSP</b>	Direction Centrale de la Sécurité Publique
<b>DGDN</b>	Direction Générale de la Documentation Nationale
<b>DGGN</b>	Direction Générale de la Gendarmerie Nationale
<b>DGPN</b>	Direction Générale de la Police nationale
<b>DSR</b>	Division de la Sécurité Routière
<b>DSRP</b>	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
<b>DUDH</b>	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
<b>ENG</b>	Ecole Nationale de Gendarmerie
<b>FAT</b>	Forces Armées Togolaises
<b>FDR</b>	Feuille de Route gouvernementale

<b>FII</b>	Fiche d'Information Institutionnelle
<b>GIPN</b>	Groupe d'Intervention de la Police nationale
<b>IPO</b>	Individual Police Officer (Officier.ère de Police Individuel.le)
<b>MDL</b>	Maréchal des Logis
<b>MDN</b>	Ministère de la Défense Nationale
<b>MOWIP</b>	Measuring Opportunities for Women In Peace Operations
<b>MS</b>	Ministère de la Sécurité
<b>MTST</b>	Mobile Training Support Team
<b>OMD</b>	Objectifs du Millénaire pour le Développement
<b>OMP</b>	Opération de Maintien de la Paix
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>PAFP</b>	Projet d'Appui à la Formation de la Police
<b>PCJ</b>	Poste de Contrôle Juxtaposé
<b>PNEEG</b>	Politique Nationale de l'Equité et de l'Egalité de Genre
<b>PND</b>	Plan National de Développement
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le Développement
<b>PP</b>	Poste de Police
<b>PSPF</b>	Poste Spécial de la Police des Frontières
<b>SAAT</b>	Selection Assistance and Assessment Team
<b>SCAPE</b>	Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi
<b>UA</b>	Union Africaine
<b>UPC/FPU</b>	Unité de Police Constituée

# LISTE DES ILLUSTRATIONS (TABLEAUX ET GRAPHIQUES)

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Illustration de la présence du Togo dans les missions onusiennes au 31 janvier 2023. .....	16
Tableau 2 : Répartition du personnel enquêté suivant le corps de provenance.....	23
Tableau 3: Répartition des policiers enquêtés suivant le grade .....	23
Tableau 4: Répartition des gendarmes enquêtés suivant le grade .....	24
Tableau 5: Classification globale des dix (10) thèmes.....	30
Tableau 6 : Proportion des enquêtés jugeant inadéquats les infrastructures et équipements...	32
Tableau 7 : Principaux défis du point de vue des enquêtés.....	37
Tableau 8: Connaissances acquises sur la sensibilité au genre lors de la formation préalable au déploiement.....	42
Tableau 9 : Les canaux d'informations sur le recrutement pour les missions de paix.....	49
Tableau 10: Proportions des enquêtés ayant affirmé être en mesure de prendre des congés pour maternité, maladie, et invalidité .....	55
Tableau 11: Niveau de crainte du jugement familial .....	56
Tableau 12: Proportion des enquêtés ayant affirmé être en mesure de prendre des congés de paternité, pour les soins familiaux et pour les soins aux personnes âgées .....	58
Tableau 13: Proportions des enquêté.e.s ayant affirmé avoir effectué les différents types d'achats/dépenses avec l'argent reçu grâce au déploiement..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
Tableau 14: Proportions des enquêté.e.s ayant bénéficié des différents équipements pendant le déploiement.....	62
Tableau 15: Proportions des personnes enquêtées ayant trouvé adapté.e.s les différents types d'installations/équipements disponibles dans les missions de paix <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
Tableau 16 : Accès aux soins de santé généraux .....	63
Tableau 17: Proportion des enquêté.e.s ayant trouvé adéquats les différents types de soins/services de santé disponibles pendant le déploiement .....	63
Tableau 18: Expression d'un sentiment du devoir accompli .....	68
Tableau 19: Répartition des problèmes vécus par le personnel de retour de mission.....	71
Tableau 20 : Les avantages liés à la participation aux missions de paix de l'ONU.....	73
Tableau 21: Participation aux activités de réseautage/mentorat .....	74
Tableau 22: Participation aux activités genrées .....	75
Tableau 23: Répartition des problèmes vécus par le personnel de retour de mission.....	77

Tableau 24 : Les principaux défis relevés par l'enquête .....	78
Tableau 25: Progression des carrières après une mission de paix de l'ONU.....	83
Tableau 26: Détail des actions des alliés masculins en faveur du droit des femmes au sein des forces de sécurité du Togo .....	90
Tableau 27: Fréquence de participation du personnel à des tâches opérationnelles .....	96
Tableau 28: Reconnaissance des capacités des femmes à mener des opérations tactiques .....	97
Tableau 29: Stéréotypes liés au genre n'ayant pas d'incidence sur les obstacles pour les femmes .....	99
Tableau 30: Tableau : répartition des tâches genrées.....	100
Tableau 31: Sentiment d'appartenir à une famille des corps habillés.....	104
Tableau 32: Scénarios de comportements suffisamment jugés graves par le personnel de l'échantillon .....	107
Tableau 33: Scénarios de comportements que le personnel de l'échantillon est suffisamment disposé à dénoncer .....	107
Tableau 34: Scénarios de comportements dont l'interdiction par la politique officielle des forces de sécurité du Togo est suffisamment divulguée auprès du personnel de l'échantillon.....	108
Tableau 35: Scénarios de comportements insuffisamment jugés graves par le personnel de l'échantillon.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tableau 36: Scénarios de comportements que le personnel de l'échantillon est insuffisamment disposé à dénoncer .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tableau 37: Scénarios de mauvais comportements pour lesquels des sanctions sévères sont insuffisamment préconisées par le personnel de l'échantillon.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tableau 38: Scénarios de comportements dont l'interdiction par la politique officielle des forces de sécurité du Togo est insuffisamment divulguée auprès du personnel de l'échantillon.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tableau 39: Croyances masculines négatives qui dominent la culture de l'institution de sécurité .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tableau 40: Profil de l'équipe du CADERDT .....	xx
Tableau 41 : Composition du Groupe de travail du MS .....	xxi
Tableau 42 : Liste des unités de police enquêtées à Lomé et dans la Région Maritime durant l'enquête principale .....	xxii
Tableau 43: Liste des services et unités de Police enquêtés à Lomé durant l'enquête complémentaire .....	xxiv

## **LISTE DES GRAPHIQUES**

Graphique 1: Organigramme de la police nationale.....	7
Graphique 2: Organigramme de la gendarmerie nationale .....	10
Graphique 3: Répartition des enquêtés suivant le corps et le sexe.....	24
Graphique 4: Répartition des enquêtés suivant le corps et le statut de déploiement.....	25
Graphique 5: Répartition des effectifs enquêtés suivant le sexe et le statut de déploiement...	25
Graphique 6 : Principales caractéristiques des décisionnaires interviewés.....	26

## REMERCIEMENTS

Ce rapport d'étude sur l'évaluation des obstacles au déploiement du personnel féminin des forces de sécurité du Togo dans les missions de paix (2024), commandité par le Ministère de la Sécurité de la République Togolaise, a été réalisé par le Centre Autonome d'Etudes et de Renforcement des Capacités pour le Développement au Togo (CADERDT), avec l'appui financier du Fonds de l'Initiative ELSIE pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix.

Au terme de l'étude, le CADERDT tient à exprimer ses remerciements au Gouvernement et aux plus hautes Institutions du Togo, en particulier le Ministère de la Sécurité et, à travers lui, la police et la gendarmerie nationales.

Les remerciements du CADERDT vont également aux partenaires techniques et financiers notamment le Fonds de l'Initiative ELSIE et le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF).

Leurs contributions, financière, technique et opérationnelle, ont en effet permis la bonne compréhension et la mise en œuvre de la méthodologie MOWIP (*Mesuring Opportunities for Women In Peace operations*), élaborée par le DCAF et le *Cornell Gender and Security Sector (GSS) Lab*.

Que toutes les personnes qui, ont contribué de près ou de loin à la réalisation de cette étude trouvent ici la reconnaissance infinie du CADERDT.

## **CLAUSE DE NON-RESPONSABILITE**

Les points de vue exprimés dans ce rapport sont ceux des experts du CADERDT sur la base des informations mises à leur disposition.

Le rapport ne reflète pas nécessairement les points de vue du CADERDT, du Ministère de la Sécurité, de l'ONU Femmes, du Fonds Elsie, de l'Organisation des Nations Unies et des organisations affiliées.

## RESUME EXECUTIF

La recherche de nouvelles stratégies visant à empêcher et/ou résoudre les conflits sociopolitiques récurrents en Afrique et ailleurs dans le monde, a conduit à une prise de conscience de la nécessité d'intégrer le genre, dans les institutions de sécurité ainsi que parmi les personnels en uniforme déployés en missions de paix. Cette prise de conscience s'est matérialisée au niveau international à travers l'adoption de la résolution 1325 (Programme Femmes, Paix et Sécurité) du Conseil de Sécurité des Nations Unies en octobre 2000.

Au Togo, l'intégration réelle des femmes au sein des forces de défense et de sécurité n'a véritablement connu un essor qu'à partir de l'année 2005, sous le leadership du Chef de l'Etat d'alors, **Son Excellence Monsieur Faure Essozimna GNASSINGBE**, Président du Conseil, dont l'une des politiques phares demeure celle de promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation de la femme. Cette politique a conduit dès 2008, à la signature du décret N°2008/094/PMRT du 13 juin 2008 portant création des cellules genre au sein des départements ministériels et Institutions de la République Togolaise (cellules dont la mission est d'œuvrer pour le renforcement de l'effectif des femmes dans ces institutions et l'amélioration des conditions du personnel féminin), ainsi qu'à l'adoption en 2011 de la Politique Nationale de l'Equité et de l'Egalité de Genre (PNEEG). En outre, le Togo a élaboré et mis en œuvre depuis 2011, une succession de Plans d'Actions nationaux pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (dont notamment le Plan d'Actions 2011-2016 et le Plan d'Actions 2018-2022).

Malgré ces efforts consentis par le Gouvernement togolais, la proportion du personnel féminin dans les institutions de sécurité reste pour le moment en deçà des attentes. En effet, en 2020, les femmes ne représentaient qu'à peine 8% de l'effectif total de la police nationale<sup>1</sup>. Par ailleurs en 2022, elles ne représentaient que 12,27% des effectifs déployés par le Togo dans les Unités de police constituées (FPU), pour une cible de l'ONU de 20% à l'horizon 2028.

Dans l'optique d'accélérer les efforts déjà engagés, en vue d'une meilleure prise en compte des femmes dans les forces de sécurité, le Ministère de la Sécurité a commandité, avec l'appui financier du Fonds de l'Initiative ELSIE pour la promotion de l'équité genre, une « **Evaluation des obstacles au déploiement du personnel féminin des Forces de Sécurité du Togo dans les opérations de paix** ».

Cette étude, confiée au CADERDT, a pour objectif de collecter les données, les analyser et rédiger un rapport sur les facteurs qui limitent et/ou encouragent le déploiement du personnel féminin de la police et de la gendarmerie nationales du Togo dans les forces de sécurité des Nations Unies, sur la base de la Méthodologie MOWIP (Mesurer les opportunités pour les femmes dans les missions de paix).

Spécifiquement, il s'agit de :

- ✓ Identifier et caractériser les facteurs (obstacles et avantages) qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux opérations de paix ;
- ✓ Analyser les obstacles existants pour savoir s'ils sont propres aux femmes ou partagés par les hommes ;

---

<sup>1</sup> Données institutionnelles recueillies dans le cadre de la présente mission.

- ✓ Permettre une meilleure compréhension des expériences des hommes et des femmes en ce qui concerne les opérations de paix de l'ONU ;
- ✓ Identifier les écarts entre les politiques et pratiques relatives au déploiement en opérations de paix, et les expériences vécues par le personnel ;
- ✓ Déterminer un ensemble complet de domaines au sein de l'institution de sécurité qui pourraient être améliorés pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies ;
- ✓ Identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées plus largement ;
- ✓ Formuler des recommandations concrètes pour améliorer la participation des personnels féminins des forces de sécurité togolaises aux opérations de paix de l'ONU.

En terme d'approche méthodologique, trois (03) outils de collecte de données ont été utilisés, à savoir : i) une Fiche d'Information Institutionnelle (FII), renseignée à partir des informations recueillies auprès du Ministère de la Sécurité et des différentes sous-structures de la police et de la gendarmerie nationales ; ii) des guides d'entretiens avec des décideurs clés (personnes qui ont/ont eu, de par leurs fonction et expérience, une bonne connaissance et un pouvoir de décision direct ou indirect sur l'intégration des femmes dans les forces de sécurité du Togo, ainsi que sur leur déploiement dans les opérations de paix) et iii) un questionnaire d'enquête, administré à un échantillon de 448 personnels féminins de la police et de la gendarmerie au sein des unités réparties sur toute l'étendue du territoire.

Les données ainsi collectées ont été analysées suivant dix (10) thématiques (Population éligible, Critères de déploiement, Sélection pour le déploiement, Contraintes domestiques, Infrastructures des opérations de paix, Expériences dans les opérations de paix, Avancement professionnel, Leadership en cascade, Rôles basés sur le genre et Exclusion sociale), à l'aide d'outils et modèles d'analyse prévus par la méthodologie MOWIP.

En termes de résultats, des obstacles et des bonnes pratiques en matière d'intégration des femmes dans les forces de sécurité du Togo, ainsi que de leur déploiement dans les opérations de paix, ont été identifiés. Quelques-unes des opportunités ou bonnes pratiques sont les suivantes :

- ✓ Equité dans le redéploiement des hommes et des femmes ;
- ✓ Accès égalitaire aux équipements ;
- ✓ Acquisition par le personnel des connaissances sur le genre lors de la formation préalable au déploiement ;
- ✓ Disponibilité de modules sur le genre dans les écoles et centres de formation ;
- ✓ Les femmes avec ou sans enfants ont les mêmes chances de déploiement ;
- ✓ Accès facile aux soins de santé généraux pendant le déploiement ;
- ✓ Reconnaissance des casques bleu.e.s par la police et la gendarmerie nationales pour leur déploiement ;
- ✓ Existence de punitions à l'encontre des personnels commettant des actes d'exploitation et d'abus sexuels ;
- ✓ Communication publique du haut commandement des forces de sécurité du Togo contre les exploitations et abus sexuels et sur l'importance de l'intégration de la perspective genre ;

- ✓ Existence d'alliés masculins qui font progresser les droits des femmes au sein des forces de sécurité du Togo.

Quant aux obstacles, ils sont relatifs à :

- Faible proportion de femmes dans la police et la gendarmerie ;
- Faible proportion de femmes dans les unités spéciales ;
- Faible proportion de femmes dans le déploiement des unités de police constituées ;
- Faible proportion de femmes dans les postes de direction/de commandement ;
- Rareté de pratique d'appui à la transition post-déploiement au sein des forces de sécurité et de la part du gouvernement ;
- Insuffisance de formations continues sur le genre à l'endroit du personnel ;
- Inexistence de boîte à outils sur le genre au sein de la police et de la gendarmerie ;
- Méconnaissance de la résolution 1325 par la majorité du personnel des forces de sécurité ;
- Inexistence d'une politique sectorielle officielle en matière de lutte contre le harcèlement ;
- Domination de la culture de l'institution de sécurité par des croyances masculines négatives.

Compte tenu de ces résultats, les actions permettant d'améliorer les conditions des femmes au sein des forces de sécurité du Togo et leur participation aux opérations de paix sont les suivantes :

- Le MS et le MDN devraient renforcer leurs politiques d'enrôlement des femmes dans la police et dans la gendarmerie nationale en ciblant un objectif réaliste à atteindre à l'horizon 2030, en organisant des concours et campagnes exclusivement dédiés au recrutement des femmes et en fixant un quota de femmes à enrôler au cours de chaque campagne de recrutement mixte ;
- Le MS et le MDN devraient mettre en place une politique de sensibilisation de la population civile sur l'importance et la nécessité d'enrôler les femmes dans la police et dans la gendarmerie nationales en mettant en place des panneaux de sensibilisation dans toutes les villes du Togo et au bord des grandes voies routières ; en commanditant la conception d'infographies de sensibilisation à diffuser via les réseaux sociaux ; en commanditant la conception et diffusion dans les médias (radio et télévision) et sur les réseaux sociaux, de spots de sensibilisation sous formats audios et vidéos et dans toutes les langues (nationales et locales) du Togo ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient développer une politique d'attraction des élèves, des étudiantes et du reste de la population civile féminine par les métiers de la police et de la gendarmerie, en organisant plus souvent des journées portes ouvertes, mettant en avant les prouesses réalisées par le personnel féminin, ainsi que des tournées d'information/sensibilisation assorties de sketch et de conférences-débats dans les établissements d'enseignement secondaire et tertiaire ;
- L'ONU, le MS, le CEOMP et les directions de la police et de la gendarmerie nationales en charge de la rémunération des opérations de paix devraient développer une politique de prise en charge des contraintes domestiques des femmes sélectionnées ayant des enfants en bas âge, en leur accordant une prime mensuelle d'éloignement des enfants et une prime mensuelle de prise en charge de leurs enfants en bas âge ;

- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient développer une politique de prise en charge des enfants en bas âge du personnel des forces de sécurité du Togo en construisant des garderies dans les casernes/unités ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient développer une politique d'appui à la transition post-déploiement à l'endroit du personnel féminin, mais aussi de ses collègues masculins, en créant un centre national psychosocial d'écoute et d'appui à la transition post-déploiement disposant d'antennes dans les unités de police et de gendarmerie ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient améliorer la politique d'intégration de la perspective genre au sein des forces de sécurité en mettant en place une boîte à outils sur le genre, qui fournirait des outils statistiques et méthodologiques leur permettant de renforcer la promotion du genre au sein de l'institution ;
- Le MS devrait encourager la culture de dénonciation des mauvaises pratiques (dont le harcèlement sexuel) au sein de l'institution en renforçant les capacités opérationnelles de l'Inspection des services de sécurité pour lui permettre de jouer efficacement le rôle d'ombudsman ;
- Le MS et le CEOMP devraient vulgariser auprès du personnel des forces de sécurité, toutes les compétences exigées pour chaque type de déploiement, ainsi que celles faisant l'objet de tests de sélection, en produisant un dépliant dédié à la question qui serait distribué gratuitement au personnel ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient travailler à réduire les stigmatisations familiales contre les femmes qui souhaiteraient être déployées dans les opérations de paix en organisant des campagnes de sensibilisation des populations sur la nécessité d'impliquer les femmes policières et gendarmes dans les missions de paix pour s'assurer de leur soutien à l'endroit des femmes en instance de déploiement ;
- Le MS devrait améliorer l'accès du personnel déployé aux soins de santé mentale en renforçant la disponibilité des psychologues avant, pendant et après le déploiement ;
- Le MS devrait améliorer la prise en compte des besoins en équipements sexospécifiques en impliquant les décisionnaires de sexe féminin dans la prévision, la commande et la préparation des kits de déploiement ;
- Le MS devrait mettre en lumière les réussites des femmes avant-gardistes haut-gradées de la police et de la gendarmerie et les exploits des femmes ayant passé brillamment, les stages et les tests de sélection pour le déploiement (exemple le test SAAT) en produisant un magazine périodique dédié à ces exploits ;
- Le MS devrait encourager et valoriser les expériences positives vécues par le personnel féminin pendant le déploiement en produisant un magazine périodique dédié aux *success stories* des femmes casques bleu.e.s.

La mise en œuvre de ces recommandations devrait d'une part, améliorer sensiblement les conditions de travail du personnel féminin et d'autre part, accroître significativement leur proportion au sein des forces de sécurité du Togo et leur participation aux opérations de paix, avec leurs pleines capacités pour une meilleure efficacité sur le terrain.

## INTRODUCTION

Depuis quelques décennies, le monde connaît des conflits sociopolitiques permanents ou périodiques qui n'épargnent aucun continent. L'Afrique est le plus touché, avec une multitude de foyers de tension qui affectent autant la vie des hommes et des femmes et, qui affectent le développement économique et social sur le continent.

La recherche de nouvelles stratégies permettant d'instaurer la paix et la sécurité en Afrique tout comme ailleurs dans le monde, a permis de mettre en évidence l'importance d'intégrer le genre en général et les femmes en particulier, au sein des institutions de sécurité ainsi que parmi les effectifs du personnel en uniforme déployé dans les opérations de paix. S'inscrivant dans cette logique, le Togo a démarré le recrutement des femmes au sein de la police nationale depuis 1977. Toutefois, leur intégration réelle dans les forces de sécurité (police et gendarmerie nationales) n'a véritablement connu un essor qu'à partir de l'année 2005. L'apport des femmes dans les différents corps des forces de sécurité togolaises demeure suffisamment tangible. Elles apportent un nouveau regard, non seulement sur l'institution de sécurité, mais aussi sur les actions de médiation et de protection qu'elles accomplissent. Elles permettent aujourd'hui au Togo de moderniser sa police et sa gendarmerie en les rendant plus efficaces et plus performantes. Le pays étant l'un des meilleurs contributeurs de troupes pour les missions de l'ONU, le personnel féminin des forces de sécurité togolaises contribue également à l'assise de la sécurité et à la paix dans les pays en conflits.

Afin de renforcer l'effectif du personnel féminin de la police et de la gendarmerie nationales togolaises au sein des casques bleus des Nations Unies, le MS a, avec l'appui financier du Fonds de l'Initiative ELSIE pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix, commandité une mission d'« **Evaluation des obstacles au déploiement du personnel féminin des forces de sécurité du Togo dans les missions de paix** ».

Cette évaluation, dont la mise en œuvre a été confiée au Centre Autonome d'Etudes et de Renforcement des Capacités pour le Développement au Togo (CADERDT), est soumise à une méthodologie ayant déjà fait ses preuves ailleurs et au Togo dans le cadre d'une mission similaire au sein des Forces Armées Togolaises. Il s'agit de la méthodologie MOWIP (Mesurer les Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix), élaborée par le Centre de Genève pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité (DCAF), en collaboration avec l'Université Cornell.

La finalité de l'évaluation est de permettre au Ministère de prendre des mesures idoines pour améliorer les conditions de vie et de travail du personnel féminin de la police et de la gendarmerie nationales et de renforcer quantitativement et qualitativement le déploiement des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies.

Le présent rapport est articulé autour des points suivants :

- les généralités sur la mission, notamment son contexte et ses objectifs ;
- une vue panoramique des forces de sécurité du Togo, suivie d'un focus sur les progrès réalisés au Togo en matière de promotion de l'équité et de l'égalité de genre ;
- la méthodologie adoptée dans la mise en œuvre de l'évaluation ;
- le déroulement de la mission, puis les résultats obtenus ;
- une conclusion et une compilation des propositions de recommandations issues de la mission.

# **1 GENERALITES SUR LA MISSION**

## **1.1 CONTEXTE DE LA MISSION**

L'intégration des femmes dans les forces de défense et de sécurité et au sein des opérations de paix est devenue un sujet de préoccupation, surtout après l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies en 2000<sup>2</sup>. Depuis lors, des efforts consentis par les Gouvernements ont conduit à un léger progrès dans le renforcement des effectifs du personnel féminin au sein des casques bleus des Nations Unies.

Cependant, les attentes demeurent toujours non satisfaites. L'intégration d'une démarche en termes d'équité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix reste trop lente. La proportion des femmes dans les missions de paix de l'ONU jusqu'en 2022, est seulement de 6,6% pour les militaires et 18,7% pour la police et la gendarmerie, alors qu'elle était respectivement de 4,7% et 10,8% en 2019.

Au Togo, des efforts sont consentis par le Gouvernement, pour faire de l'intégration des femmes dans les corps des armées et de la police une réalité et, pour améliorer leur déploiement dans les missions de paix. Ces efforts ont permis au Togo d'atteindre en 2022, des proportions de 12,27% de femmes dans les FPU et 30,56% dans les IPO.

Toutefois, des défis restent à relever pour non seulement, atteindre l'objectif de l'ONU à l'horizon 2028 pour les FPU, soit un quota de 20% de présence féminine et, maintenir les 30% pour les IPO, mais aussi améliorer la qualité du déploiement du personnel féminin ainsi que son épanouissement au sein des forces de sécurité.

Le Ministère de la Sécurité, s'inscrivant dans la perspective de poursuivre les efforts pour la prise en compte du genre ainsi que l'intégration des femmes dans les forces de sécurité du Togo et dans les missions de paix de l'ONU, a commandité l' « Evaluation des obstacles au déploiement du personnel féminin des forces de sécurité du Togo dans les missions de paix ».

Cette évaluation dénote d'une nouveauté dans la sous-région et constitue une nouvelle occasion pour le Togo, après celle des Forces Armées Togolaises (FAT), de disposer d'une base de données chiffrées et désagrégées par thématique, sur les défis et les opportunités pour l'élaboration de politiques visant à intégrer davantage les femmes au sein de l'institution de sécurité.

## **1.2 OBJECTIFS DE LA MISSION**

### **1.2.1 Objectif général**

La mission consiste globalement à collecter les données, à les analyser et à rédiger un rapport sur les facteurs qui limitent et/ou encouragent le déploiement du personnel féminin de la police et de la gendarmerie nationales du Togo dans les forces de sécurité des Nations Unies, sur la base de la Méthodologie MOWIP (Measuring Opportunities for Women In Peace Operations).

---

<sup>2</sup> La résolution 1325 traite de l'incidence des conflits sur les femmes et du rôle que peuvent jouer ces dernières dans la résolution de ces conflits. Cette résolution a été la première à reconnaître la contribution des femmes et des filles dans la prévention des conflits, le maintien de la paix, la résolution des conflits et la consolidation de la paix. Cette résolution articule par ailleurs, l'importance d'œuvrer pour la pleine participation des femmes à la recherche de la paix et de la sécurité.

## 1.2.2 Objectifs spécifiques

Spécifiquement, il s'agit de :

- ✓ identifier et caractériser les facteurs (obstacles et avantages) qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux opérations de paix ;
- ✓ analyser les obstacles existants pour savoir s'ils sont propres aux femmes ou partagés par les hommes ;
- ✓ permettre une meilleure compréhension des expériences des hommes et des femmes en ce qui concerne les opérations de paix de l'ONU ;
- ✓ identifier les écarts entre les politiques et pratiques relatives au déploiement en opérations de paix, et les expériences vécues par le personnel ;
- ✓ déterminer un ensemble complet de domaines au sein de l'institution de sécurité qui pourraient être améliorés pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies ;
- ✓ identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées plus largement ;
- ✓ formuler des recommandations concrètes pour améliorer la participation des femmes des forces de sécurité togolaises aux opérations de paix de l'ONU.

## 1.2.3 Résultats attendus de la mission

Les résultats attendus de l'évaluation sont les suivants :

- ✓ les facteurs (obstacles et avantages) qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux opérations de paix sont identifiés puis caractérisés ;
- ✓ les obstacles existants sont analysés, de même que leurs spécificités par rapport aux hommes et aux femmes ;
- ✓ les expériences des hommes et des femmes en ce qui concerne les opérations de paix de l'ONU sont bien comprises ;
- ✓ les écarts entre les politiques et pratiques relatives au déploiement en opérations de paix, et les expériences vécues par le personnel sont déterminés ;
- ✓ des domaines pouvant être améliorés au sein des forces de sécurité du Togo pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix des Nations Unies, sont identifiés ;
- ✓ des bonnes pratiques au sein de la police et de la gendarmerie nationales, qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées plus largement, sont identifiées ;
- ✓ des recommandations concrètes pour l'amélioration du déploiement des femmes dans les opérations de paix de l'ONU, sont formulées.

## 1.3 PRESENTATION DES FORCES DE SECURITE DU TOGO

### 1.3.1 La police nationale

La création de la police nationale togolaise remonte à l'époque coloniale où le Togo était sous tutelle de la France, entre 1920 et 1960<sup>3</sup>. Mais, un service de police et de sûreté a été véritablement créé en

---

<sup>3</sup>« Connaitre papier ». Métier de police et Etat colonial au Togo, Joël Glasman, Genèses 2012/1 (N°86), PAGES 37 à 54

1933<sup>4</sup>. Elle était composée d'environ 500 hommes en 1933 et d'environ 1 000 hommes à la fin de l'époque coloniale. Aujourd'hui, la police nationale compte plus de 7000 fonctionnaires<sup>5</sup>. La mission de la police nationale est, tout comme celle de la gendarmerie nationale, de veiller à la sécurité intérieure, en particulier de :

- ✓ protéger les personnes et les biens ;
- ✓ prévenir les atteintes à l'ordre public ;
- ✓ maintenir l'ordre public et le rétablir lorsqu'il est troublé ;
- ✓ rechercher les renseignements nécessaires à la protection des institutions de la République ;
- ✓ combattre la délinquance et la criminalité sous toutes leurs formes ;
- ✓ constater les infractions, rechercher, arrêter les présumés auteurs et les mettre à la disposition de la justice ;
- ✓ surveiller les frontières et contrôler la circulation des personnes et des biens ;
- ✓ assister les autorités judiciaires, administratives et locales.

Dans le cadre de la modernisation des institutions nationales de défense et de sécurité, le Gouvernement togolais a engagé la restructuration de la police nationale. Ainsi, le Projet d'Appui à la Formation de la Police (PAFP), dont l'objectif à terme est de mettre en place une police professionnelle et républicaine, restructure l'Ecole Nationale de Police (créée depuis 1979) en mettant en place une école de formation des commissaires et officiers et une école de formation des sous-officiers et agents de police. La première, l'Ecole Supérieure des Forces de Sécurité (ESFOS), dont les travaux de construction ont démarré en 2013 sur le site de Davié (préfecture de Zio) à 25 Km au nord de Lomé, permet la formation des commissaires et des officiers de police, tandis que la seconde, l'Ecole Nationale des Sous-officiers et Agents de Police (ENSOAP), assure la formation des Sous-officiers et des Agents de police<sup>6</sup>.

La Police nationale du Togo est administrée par la Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), sous laquelle l'on trouve :

- la Direction Centrale de la Sécurité Publique (DCSP) ;
- la Direction des Affaires Communes (DAC) ;
- la Direction Centrale de la Police Judiciaire (DCPJ) ;
- la Direction Centrale du Renseignement Intérieur (DCRI)

Dans le cadre de la refondation des Forces de Défense et de Sécurité entamée en 2014, la police nationale du Togo est désormais organisée en deux régions de police : la région de police N°1 qui couvre les régions administratives Maritime et des Plateaux et la région de police N°2 qui couvre les régions administratives Centrale, de la Kara et des Savanes. Il existe également six secteurs de police dont trois dans la région de police N°1 et trois dans la région de police N°2.

La police comporte plusieurs types d'unités dont entre autres :

- les commissariats centraux ;
- les commissariats d'arrondissements ou de communes ;

---

<sup>4</sup> [www.theglobalobservatory.org](http://www.theglobalobservatory.org)

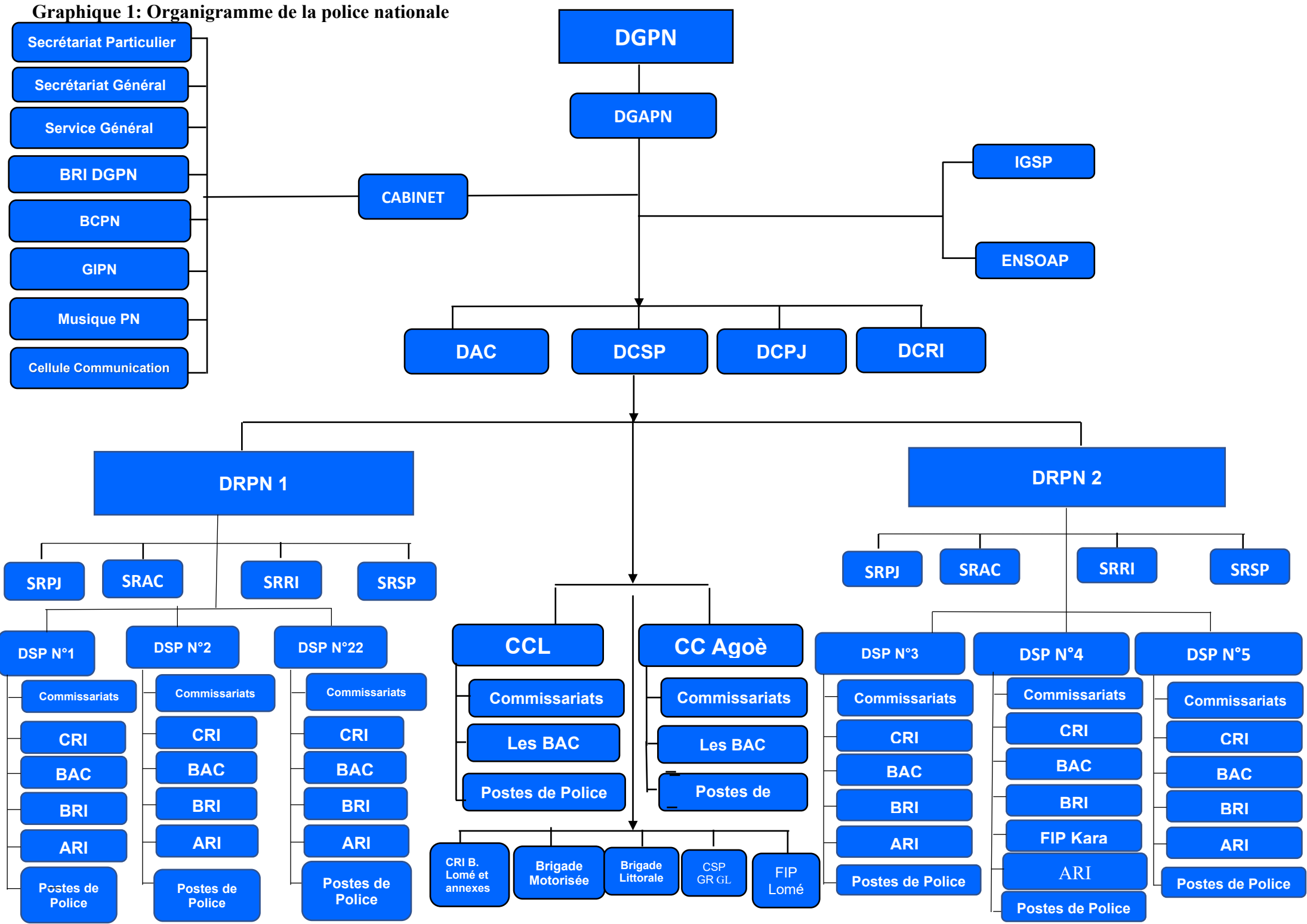
<sup>5</sup> Données institutionnelles fournies par le MS

<sup>6</sup> <https://securite.gouv.tg/le-projet-dappui-a-la-formation-de-police/>

- les commissariats spéciaux ;
- les Brigades Motorisées (BM) ;
- les Brigades pour Mineurs (BPM) ;
- les Compagnies Républicaines d'Intervention (CRI) ;
- les Brigades Anti-Criminalité (BAC) ;
- les Brigades de Recherche et d'Investigation (BRI) ;
- le Groupement d'Intervention de la Police Nationale (GIPN) ;
- les Poste Spéciaux de la Police des Frontières (PSPF) ;
- les Poste de Contrôle Juxtaposés (PCJ) ;
- les autres Postes de Police (PP).

Le graphique 1 donne une illustration de l'organigramme complet de la police nationale.

**Graphique 1: Organigramme de la police nationale**



En application de la loi N°2015-005 du 28 juillet 2015 portant statut spécial de la police nationale, l'arrêté ministériel N°0405/MS du 18 décembre 2020 précise les nouveaux grades des officiers, sous-officiers et agents de police à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2021. Un autre arrêté N° 0406/MS du 18 décembre 2020 précise que les grades au sein du rang des commissaires de police restent inchangés<sup>7</sup>. Ainsi, les grades qui s'appliquent à ce jour au sein de la police nationale sont les suivants :

Rang des commissaires de police :

- ✓ Inspecteur Général de Police
- ✓ Contrôleur Général de Police
- ✓ Commissaire Divisionnaire de classe exceptionnelle
- ✓ Commissaire Divisionnaire
- ✓ Commissaire Principal ;
- ✓ Commissaire de Police de 1<sup>ère</sup> Classe ;
- ✓ Commissaire de Police de 2<sup>ème</sup> Classe.

Rang des officiers de police :

- ✓ Commandant de Police
- ✓ Capitaine de Police ;
- ✓ Lieutenant de Police ;
- ✓ Sous-lieutenant de Police.

Rang des sous-officiers et agents de police

- ✓ Major de Police ;
- ✓ Adjudant-chef de Police ;
- ✓ Adjudant de Police ;
- ✓ Sergent- chef de Police ;
- ✓ Sergent de Police ;
- ✓ Agent de Police
- ✓ Agent de Police Stagiaire
- ✓ Elève Agent de Police.

### **1.3.2 La gendarmerie nationale**

La gendarmerie territoriale togolaise a été créée le 22 août 1960 par décret n° 61-71, tandis que le décret n° 61-72 en date de la même année a fondé un corps de police à caractère militaire dénommé « la garde togolaise ». L'arrêté n° 7/PR/CAB du 31 janvier 1963 a intégré dans l'armée nationale togolaise la gendarmerie mobile issue de la garde togolaise et la gendarmerie territoriale. Le décret n° 65-146 du 31 août 1965 a fusionné la gendarmerie mobile et la gendarmerie territoriale en « gendarmerie nationale togolaise »<sup>8</sup>. Placée sous l'autorité du MDN, la GN a subi plusieurs réorganisations dont la dernière a été effective par décret N°2016-001/PR du 13 janvier 2016. Elle a pour mission de veiller à la sûreté et à la sécurité publique, d'assurer le maintien de l'ordre, l'exécution des lois et de participer à la défense de la Nation. Elle exécute spécialement les missions de police administrative, de police judiciaire et de police militaire. Son action s'exerce sur toute l'étendue du territoire national. Elle collabore à cet effet avec la police nationale.

---

<sup>7</sup> [www.republicoftogo.com](http://www.republicoftogo.com)

<sup>8</sup> <https://www.force-publique.net/sources/Annuaire/Togo-fr.>

La GN est placée pour emploi auprès du Ministre chargé de l'administration territoriale, du Ministre chargé de la sécurité et du Ministre chargé de la justice, pour l'exécution des missions relevant de leurs attributions respectives.

La GN est administrée par la DGGN, sous laquelle l'on trouve :

- la Direction des Opérations et de l'Emploi ;
- la Direction du Personnel et de la Formation ;
- la Direction de l'Administration, des Finances et du Soutien ;
- l'Inspection générale.

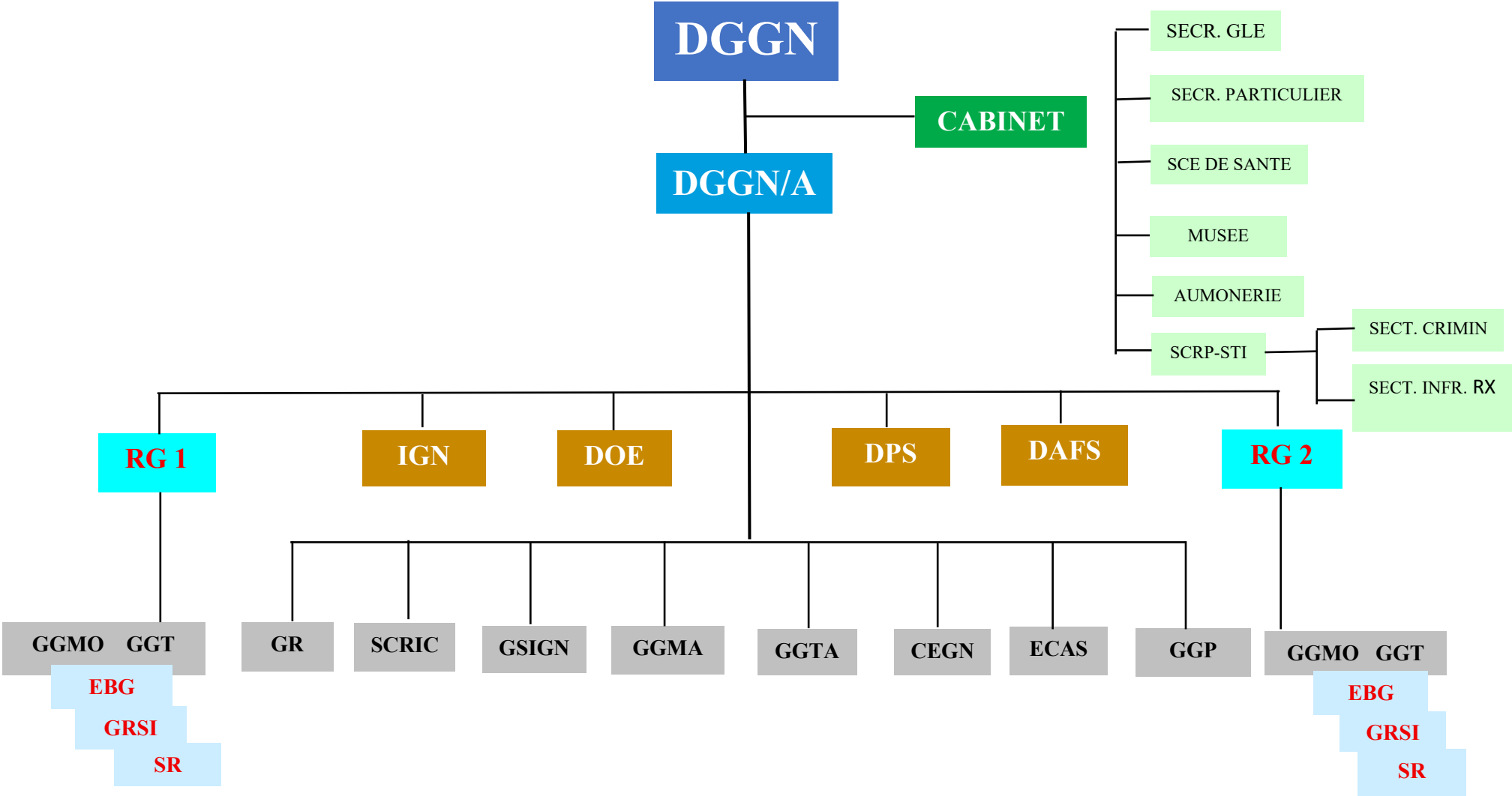
La GN est également subdivisée en deux Régions : la Région de gendarmerie N°1 qui couvre les régions administratives Maritime et des Plateaux, et la Région de gendarmerie N°2 qui couvre les régions administratives Centrale, de la Kara et des Savanes.

Elle comporte plusieurs unités dont :

- la garde républicaine, chargée des missions de sécurité, d'escorte et d'honneur au profit des Institutions de la République et des hautes autorités de l'Etat ;
- les groupements de gendarmerie territoriale qui remplissent dans leur ressort, l'ensemble des missions dévolues à la gendarmerie nationale ;
- les groupements de gendarmerie mobile, chargés d'assurer le maintien et le rétablissement de l'ordre public et de renforcer l'action des formations territoriales et spécialisées ;
- les formations spécialisées qui remplissent des missions spécifiques dévolues à la gendarmerie nationale ;
- les formations prévôtales, qui remplissent auprès des forces armées, les missions de police dévolues à la gendarmerie nationale ;
- les organismes de formations du personnel, chargés de la formation initiale, des formations spécifiques et du perfectionnement du personnel de la gendarmerie nationale ;
- les organismes d'administration et de la gestion du personnel, ainsi que du soutien de l'ensemble des formations et unités de la gendarmerie nationale.

Le Graphique 2 donne une illustration de l'organigramme complet de la gendarmerie nationale.

Graphique 2: Organigramme de la gendarmerie nationale



Les grades qui s'appliquent à ce jour au sein de la GN sont les suivants :

#### Rang des Officiers Généraux

- ✓ Général d'Armée
- ✓ Général de Corps d'Armée
- ✓ Général de Division
- ✓ Général de Brigade

#### Rang des officiers Supérieurs

- ✓ Colonel
- ✓ Lieutenant-Colonel
- ✓ Chef d'Escadron

#### Rang des Officiers Subalternes

- ✓ Capitaine
- ✓ Lieutenant
- ✓ Sous-Lieutenant
- ✓ Aspirant

#### Rang des Sous-Officiers

- ✓ Major
- ✓ Adjudant-Chef
- ✓ Adjudant
- ✓ Maréchal des Logis Chef
- ✓ Maréchal des Logis

#### Rang des hommes de rang

- ✓ Gendarme Adjoint
- ✓ Elève Gendarme

## 1.4 FEMMES ET MISSIONS DE LA PAIX

L'efficacité d'une mission de paix découle en partie des ressources humaines et financières accordées à cette mission. Ainsi, le nombre et la qualité du personnel affecté influencent la réussite ou l'échec d'une opération<sup>9</sup>. Pour une plus grande efficacité, les missions de paix, doivent être dotées de ressources humaines de toutes catégories, capables de produire des résultats à la hauteur des risques d'insécurité à laquelle un pays fait face en fonction de son environnement.<sup>10</sup> Malheureusement, dans un environnement multiculturel des opérations, les femmes peinent à trouver leur place du fait des coutumes et croyances sociales. Les femmes font souvent face à la réticence de certains hommes, qui acceptent difficilement d'être placés sous leurs ordres. Les préjugés et tabous conduisent à confier aux femmes des rôles traditionnellement genrés, au détriment parfois, de leur capacité à mener des activités opérationnelles sur le terrain. « *Beaucoup estiment qu'on doit les traiter en tant que femmes d'abord, et gendarmes ou policières ensuite. On considère qu'elles sont plus faibles et ont besoin de protection* »<sup>11</sup>. Les femmes rencontrent également des difficultés pour le développement de leur

---

<sup>9</sup> Hultman, Kathman et Shannon, 2014

<sup>10</sup> Willmot, Sheeran et Sharland, 2015

<sup>11</sup> L'influence des forces de lutte contre le terrorisme sur l'efficacité de l'opération de paix de l'ONU au Mali, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M.Sc) en Science Politique, janvier 2021

carrière, du fait des contraintes domestiques auxquelles elles sont soumises, surtout lorsque ces dernières ne sont pas prises en compte au sein de l'institution de sécurité.

Cependant, l'intégration des femmes dans les stratégies de sécurité au plan national ou international est justifiée eu égard aux dimensions multiples que prennent les règlements des conflits dans le monde. Il est démontré que la présence des femmes dans les opérations de paix de l'ONU, améliore la performance et contribue largement à la réussite desdites missions. Les femmes disposent de compétences avérées pour la résolution des conflits, telles que la communication, l'écoute, les relations interpersonnelles, etc. Elles font, en ce sens, des apports importants dans le cadre de la protection des civils et la promotion des droits humains. Par ailleurs, leur présence encourage les autres femmes des communautés en conflits à travailler pour la mise en œuvre des politiques de paix et des plans de sécurité. La régularité des femmes dans les missions répond donc à un besoin expressif des autres femmes au plan local et représente pour elles, un modèle à suivre dans leur futur engagement pour la paix et la sécurité. Ainsi, le rapport d'évaluation de février 2023 démontre que : « *Plus de femmes dans les missions de paix signifie une mission de paix plus efficace* ». <sup>12</sup>

La proportion des femmes dans les missions de paix de l'ONU jusqu'en 2022, représentait seulement 6,6% pour les militaires et 18,7% pour la police <sup>13</sup>. Alors qu'entre 2007 et 2020 elle était de 5% pour les forces armées et 15% pour la police selon le Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU).

Aussi, la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (adoptée en 2000) reconnaît la contribution des femmes dans la prévention des conflits, le maintien de la paix, la résolution des conflits et la consolidation de la paix dans les pays ayant traversés des conflits. Selon cette résolution, les femmes constituent des actrices importantes pour la recherche de la paix et de la sécurité. C'est pourquoi les huit résolutions ultérieures des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242 et 2467) adoptées par le Conseil de sécurité, attirent l'attention sur l'importance du leadership des femmes et de leur participation significative dans la prévention et la résolution des conflits. Il est donc important que le processus d'intégration des femmes dans les missions de paix soit accéléré. Même si l'évolution de la participation des femmes dans les différentes phases des opérations est appréciable, des efforts restent à faire pour l'augmentation de leur nombre dans les missions. Cela reste un défi majeur aussi bien pour les institutions de l'ONU que pour les Etats contributeurs de troupes et d'observateurs.

Au Togo, à l'instar de la grande majorité des pays africains, les droits coutumiers continuent de faire force et loi dans les communautés. Les femmes, malgré les efforts des organisations de la société civile, font toujours l'objet de pratiques discriminatoires. Dans le cadre de la modernisation de sa justice, le Togo a pris des mesures importantes en faveur de l'intégration systématique d'une perspective du genre dans les institutions publiques et dans le secteur de la sécurité. Il existe une Politique Nationale de l'Equité et de l'Egalité Genre (PNEEG) adoptée depuis 2011 et révisée en 2019, ainsi qu'un plan d'action genre élaboré et adopté, permettant au Gouvernement de nommer des coordinateurs du genre au sein des ministères.

Néanmoins, faut-il remarquer que les actions menées pour l'égalité des sexes et l'équité genre ont été beaucoup plus axées sur les sensibilisations et les plaidoyers. Ces actions ont abouti à l'élaboration

---

<sup>12</sup> Rapport d'évaluation sur les opportunités et obstacles liés à la participation du personnel militaire femme togolais aux opérations de maintien de paix, Février 2023

<sup>13</sup> [www.peacekeeping.un.org](http://www.peacekeeping.un.org)

des politiques d'égalité et d'équité genre en 2009. L'intégration des femmes au sein des forces de défense et de sécurité s'est surtout accentuée dans la dynamique de ces politiques. L'article 21, alinéa 2 de la Déclaration Universelle des Droits Humains (DUDH) confère aux femmes, le droit d'accéder à tous les services publics de leur cité et de servir dans les forces de sécurité et les forces armées.

Le Togo ayant aussi ratifié les textes internationaux de protection des droits des femmes à l'instar de la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) et son protocole facultatif, ainsi que la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et son protocole relatif aux droits des femmes, doit œuvrer pour l'élimination de formes de discrimination à l'égard des femmes. Se fondant sur ces textes, les stéréotypes, les préjugés et les pratiques coutumières ne doivent dorénavant constituer des barrières à la participation des femmes au développement de leur cité. Le Gouvernement togolais s'inscrivant dans cette perspective, a ouvert la porte des services de l'armée et des forces de sécurité aux femmes. Ainsi le recrutement est toujours ouvert aux deux sexes dans les mêmes conditions, les objectifs du Gouvernement étant d'atteindre un taux de 10% de femmes à chaque recrutement. Les efforts permettent aujourd'hui au Togo d'atteindre, en ce qui concerne la participation du personnel féminin des forces de sécurité dans les missions de paix de l'ONU, des proportions de 12,27% de femmes dans le déploiement des FPU et 30,56% dans celui des IPO.

## **1.5 POLITIQUE D'INTEGRATION DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE AU TOGO**

Les efforts pour l'intégration des femmes dans les forces de défense et de sécurité et dans les opérations de paix s'insèrent dans une démarche plus large de promotion de l'équité et de l'égalité de genre et de renforcement de la participation des femmes à tous les niveaux de la vie politique. En effet, de nombreux agendas ont été adoptés aux niveaux, international, régional et sous régional, et qui mettent l'accent sur la nécessité de promouvoir les femmes dans la gestion des affaires de la cité et de les protéger en tant que groupe vulnérable de la société.

La CEDEF, adoptée en 1979 et ratifiée par le Togo depuis 1983, occupe une place importante parmi les traités internationaux relatifs aux droits de la personne humaine, car elle rappelle les droits inaliénables des femmes, représentant près de la moitié de la population mondiale. De même, la Déclaration et le Programme d'Action de Beijing de 1995 constitue un programme ambitieux en faveur de l'autonomisation des femmes. Aujourd'hui encore, il représente le cadre de politique mondiale et le plan d'action le plus complet et une source courante d'orientation et d'inspiration pour instaurer l'égalité des sexes et les droits des femmes, partout dans le monde.

En septembre 2000, les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) ont été élaborés et adoptés pour l'horizon 2015. Composés de huit (08) objectifs, avec vingt-une (21) cibles, les OMD ont abordé spécifiquement la question d'autonomisation de la femme au niveau de leur objectif n°3 : « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ». L'évaluation des cibles des OMD a abouti en 2015 à l'élaboration de dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'agenda 2030 dont trois (03) traitent de la question de promotion du genre. Il s'agit de :

- l'objectif 5 demande aux Etats d'intégrer les questions de l'égalité et d'équité genre dans toutes les actions de développement en vue de parvenir à « l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes » ;

- l'objectif 10 sollicite les Etats à « réduire les inégalités entre les individus et entre les Etats » ;
- l'objectif 16 demande aux états de « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous et toutes à la justice et mettre en place à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous »

Spécifiquement sur les femmes et les missions de paix, les résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies ont été adoptées respectivement en 2000 et en 2008. Elles visent à promouvoir l'équité entre les sexes dans les situations de conflits armés et dans le droit international humanitaire.

Pour ce faire, l'Union Africaine (UA) a sollicité ses Etats membres à prendre en compte les décisions des femmes dans la résolution des conflits et la recherche de la paix. Elle fait obligation aux Etats en ce qui concerne la paix et la sécurité, d'utiliser la résolution 1325 de l'ONU comme outil primordial pour l'élaboration des programmes et actions sur les femmes, la guerre et la paix en Afrique.

De même pour la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), le rôle des femmes dans le domaine de la sécurité et de la paix est essentiel. C'est pourquoi elle encourage leur implication dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives de la prévention, le règlement des conflits et la consolidation de la paix. Elle demande aussi le renforcement des systèmes de protection et promotion des femmes (DCPCC, 2008).

Le Togo est partie signataire des lois et instruments internationaux et régionaux qui visent à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, notamment la CEDEF, les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010), le Protocole de l'UA relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Le pays offre donc un cadre juridique et institutionnel propice à l'égalité des sexes ainsi qu'à la promotion et l'autonomisation des femmes à tous les niveaux, y compris au sein des forces de défense et de sécurité. La constitution de la Vème République (06 mai 2024) à son article 2, garantit l'égalité et interdit la discrimination sur la base du sexe et du statut social. L'article 11 proclame explicitement l'égalité en dignité et en droit entre les sexes. L'article 37 affirme pour sa part, le principe de non-discrimination sur le lieu du travail sur la base du sexe.

L'adoption de la PNEEG en janvier 2011, constitue un cadre national de référence de toutes les actions en matière de genre dans le pays. Elle vise à promouvoir l'égalité de genre, l'émancipation de la femme et sa participation aux prises des décisions ainsi qu'au processus de développement du pays. La quatrième orientation stratégique de la PNEEG vise la « promotion de la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir, le respect du droit et la suppression des violences basées sur le genre ».

La Loi N°2021-012 du 18 juin 2021 portant code du travail de la République togolaise comprend un chapitre sur le travail de la femme enceinte et à son droit à la non-discrimination et au congé de maternité (Articles 189 et 190). L'article 40 de la même loi, interdit le licenciement d'employées qui refusent des avances sexuelles sur le lieu de travail.

La loi N°2012-002 du 29 Mai 2012 portant Code électoral, modifiée par la loi N°2013-004 du 19 Février 2013 et la loi N°2013-008 du 22 Mars 2013 comporte en ses articles 220 et 225, des dispositions concourant à l'autonomisation de la femme. L'article 220 demande aux partis politiques

et aux personnes indépendantes, l'effort vers le respect de la parité homme-femme sur les listes des personnes présentées aux élections législatives à partir de juillet 2013. Cet article stipule également qu'une liste de candidats aux élections ne peut comporter moins d'un tiers de candidats de l'un ou l'autre des deux (02) sexes. L'article 225 réduit de moitié le montant de la caution aux élections législatives pour les candidats de sexe féminin, afin d'encourager la représentativité des femmes au parlement. Par ailleurs, la question du genre est abordée dans tous les programmes de développement élaborés par le Togo.

Depuis l'adoption de sa version intermédiaire en mars 2008 jusqu'à la fin de sa mise en œuvre en 2011, le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP) a servi de cadre pour la réalisation des ambitions du Gouvernement togolais, notamment celles en matière d'autonomisation de la femme. En effet, le DSRP a été élaboré et exécuté autour de quatre (04) principaux piliers dont le troisième, consacré au développement du capital humain, contient en son sein entre autres programmes, ceux en matière de promotion de l'équité et de l'égalité de genre via des actions de *i)* promotion du genre à travers l'éducation ; *ii)* facilitation de l'accès des femmes à l'emploi décent et aux postes décisionnels ; *iii)* promotion du genre sur le front des droits humains et *iv)* renforcement du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNEEG en cours d'élaboration<sup>14</sup>.

Dans l'axe 3 de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (SCAPE) élaborée par le Gouvernement en 2013, il est proposé d'accroître la capacité productive des femmes et leur niveau de revenu, promouvoir la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir, éliminer les violences basées sur le genre et renforcer les capacités d'intervention du cadre institutionnel de la mise en œuvre de la PNEEG<sup>15</sup>. Le Plan National de Développement (PND 2018-2022) vise aussi dans son axe 3 à « Consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion » au renforcement de l'égalité entre les sexes et l'équité genre. Le PND 2018-2022 accorde une attention particulière aux conditions des femmes, considérées comme étant une catégorie sociale défavorisée et souvent vulnérable.

Le Togo s'est inscrit dans une nouvelle dynamique depuis octobre 2020, suite à la mise en place du nouveau Gouvernement avec à sa tête une femme comme premier ministre. Cette nouvelle dynamique est impulsée sur la base d'une nouvelle Feuille de Route gouvernementale (FDR, 2020-2025), qui prend en compte les questions de genre dans son axe stratégique 1 : « renforcer l'inclusion et l'harmonie sociale et garantir la paix<sup>16</sup> ».

On peut donc conclure que, le Togo offre, à travers ces textes et programmes, des chances égales aux hommes et aux femmes pour contribuer au développement de leur pays. La PNEEG, les documents stratégiques de développement, l'adoption et la prise de certains arrêtés et la ratification des lois et textes internationaux, permettent aujourd'hui la prise en compte de la question de l'intégration des femmes dans les institutions de sécurité et de leur participation aux missions de paix de l'ONU. Par ailleurs, le Togo dispose depuis 2015, d'un Plan d'Action National sur la résolution 1325, qui vise à accroître la participation des femmes dans la prévention, la gestion, la résolution des conflits et la consolidation de la paix.

---

<sup>14</sup> Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté (DSRPC) 2009-2011

<sup>15</sup> Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE), Axe 3, 2013-2017

<sup>16</sup> Rapport d'évaluation sur les opportunités et obstacles liés à la participation du personnel militaire femme togolais aux opérations de maintien de paix, Février 2023

## 1.6 TOGO PAYS CONTRIBUTEUR DE CASQUES BLEU.E.S DES NATIONS UNIES

Le Gouvernement togolais fait de la paix et la sécurité, une des priorités de sa politique. La recherche permanente de la paix permet de prévenir les conflits et la violence en réglant les problèmes en amont par le dialogue. La paix, la sécurité et la bonne gouvernance sont des piliers fondamentaux pour le développement socioéconomique harmonieux d'un pays. C'est compte tenu de ce souci permanent de préserver les populations contre les conflits et contribuer à la sécurité internationale que le Togo s'est fortement engagé aux côtés de ses pairs en mettant des ressources humaines militaires, policières et civiles au service des institutions de l'ONU. Le pays est partie prenante de plusieurs accords bilatéraux et multilatéraux, faisant de lui un partenaire privilégié des règlements de conflits. A cet effet, il fait partie des plus grands contributeurs africains de personnel des missions de paix de l'ONU.

Le Togo fournissait chaque année plus de 1000 militaires et policiers aux opérations de paix en Afrique et en particulier au Mali<sup>17</sup>. La volonté du pays est de toujours s'impliquer activement dans la recherche des solutions pour la stabilisation des pays qui connaissent des violences et conflits armés. C'est ainsi qu'en juin 2019, les Nations Unies ont adressé un remerciement au Gouvernement togolais pour sa contribution inestimable aux missions de paix en appuyant les efforts déployés. Le Togo est présent sous les responsabilités de l'ONU dans la plupart des missions de paix surtout en Afrique :

**Tableau 1: Illustration de la présence du Togo dans les missions onusiennes au 31 janvier 2023<sup>18</sup>.**

Secteurs Missions	Expert-e-s en mission			FPU			IPO			Officier.ère.s du staff militaire			Troupes			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
MINURSO	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3
MINUSCA	2	1	3	-	-	-	18	12	30	6	3	9	-	-	-	26	16	42
MINUSMA	-	-	-	253	27	280	11	11	22	18	1	19	655	62	717	937	101	1038
MONUSCO	-	-	-	-	-	-	15	9	24	-	-	-	-	-	-	15	9	24
UNMISS	0	0	0	-	-	-	-	-	-	1	0	1	-	-	-	1	0	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>253</b>	<b>27</b>	<b>280</b>	<b>44</b>	<b>32</b>	<b>76</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>655</b>	<b>62</b>	<b>717</b>	<b>981</b>	<b>127</b>	<b>1108</b>

Notes : M = Masculin ; F = Féminin ; T = Total.

Ainsi à la date du 31 janvier 2023, le Togo disposait de **1 108 casques bleu.e.s dont 127 femmes, envoyé.e.s à cinq différents types de missions de paix ; ce qui fait de lui, le 16<sup>ème</sup> plus grand contributeur de troupes aux opérations de paix.** Cependant, les soldats togolais ont participé à d'autres missions onusiennes dont les pays ont trouvé une paix et une sécurité relative telles que la Namibie, le Rwanda, le Libéria, le Burundi, la Cote d'Ivoire, le Darfour, le Tchad ....

Le Togo est l'un des pays initiateurs de la CEDEAO, il a à ce titre, participé aux différentes missions organisées dans le cadre de cette communauté et aussi, contribué à l'élaboration de son Protocole Relatif au Mécanisme de Prévention, de Gestion, de Règlement des Conflits, de Maintien de la Paix et de la Sécurité. La recherche permanente de la paix et la sécurité internationale a conduit les autorités togolaises à se doter en 2008 du CEOMP, un centre de renommé internationale qui prépare

<sup>17</sup> [www.undp.org.togo](http://www.undp.org.togo)

<sup>18</sup> [www.peacekeeping.un.org](http://www.peacekeeping.un.org), janvier 2023.

les casques bleu.e.s togolais mais aussi accueil et forme le personnel étranger pour les missions de l'ONU.

## **1.7 LES PARTIES PRENANTES DANS L'ORGANISATION DES MISSIONS DE PAIX AU TOGO**

Les missions de paix apportent une réponse sécuritaire aux pays en conflits. Elles soulagent les populations des affres de la guerre et créent des conditions de retour à une paix durable. Pour leur efficacité, les missions de paix se basent sur certains principes dont le consentement des parties, l'impartialité et le non-recours à la force sauf en cas de légitime défense ou de défense du mandat. L'adhésion de chaque partie prenante est donc une obligation pour les Nations Unies. Elles œuvrent par les voies diplomatiques à la participation de chaque état parti de la charte de l'ONU. L'ONU joue un rôle central dans la préparation et l'organisation des missions de paix. C'est elle qui formule la demande selon les besoins sécuritaires qui prévalent. La demande est adressée au ministère chargé des affaires étrangères du pays, principal acteur de la gestion de la diplomatie et des relations extérieures servant donc de courroie entre les Nations Unies et le Gouvernement.

La décision de participer à une mission relève des prérogatives du Président du Conseil et du Gouvernement et s'inscrit dans un mécanisme diplomatique acté par des accords de partenariat signés par le Togo et l'ONU depuis les indépendances. Cette décision est notifiée aux autres acteurs que sont le Ministère de la Défense Nationale, le Ministère de la Sécurité et le Ministère des Finances et du Budget. Les opérations relevant des forces de sécurité des Nations Unies sont gérées à travers la courroie du MS, qui saisit la DGPN et la DGGN. Ces hauts commandements procèdent à la présélection du personnel à déployer.

Il faut souligner que dans sa demande adressée aux pays contributeurs de troupe, contingents et observateurs, l'ONU formule le mandat et précise les profils de personnel dont elle a besoin, ainsi que les critères de sélection minimaux à appliquer. Ce sont ces critères qui conduisent au choix du personnel au sein de chaque unité concernée par la mission. Un quota de femmes est généralement exigé dans les critères. Reste au Togo de l'honorer par rapport à ses réalités (Effectif, disponibilité, profil etc.). Pour plus d'efficacité, ces unités participent ou complètent la formation des troupes et assistent à leur gestion après le déploiement.

Après la présélection, les candidat.e.s retenu.e.s sont soumis.e.s à un contrôle sanitaire systématique avant d'être envoyés au CEOMP qui assure la formation et coordonne le déploiement des troupes<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Entretiens avec les décisionnaires clés, 2023.

## **2 METHODOLOGIE DE L'EVALUATION**

La mission d'évaluation des obstacles au déploiement du personnel féminin des forces de sécurité du Togo dans les opérations de paix est mise en œuvre en suivant la méthodologie MOWIP<sup>20</sup>.

## 2.1 PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE MOWIP

La méthodologie MOWIP est une nouvelle approche élaborée pour apprécier, mesurer et améliorer la participation des femmes aux opérations de paix. Elle constitue un cadre méthodologique unique permettant non seulement de mettre en exergue les obstacles au déploiement de femmes, mais aussi d'identifier et mettre en valeur les bonnes pratiques à reproduire au sein d'autres institutions de sécurité. Pour ce faire, elle prend en compte l'analyse des besoins spécifiques des femmes dans les missions de paix, les mécanismes d'accès, leur degré de participation quantitative et qualitative, les ressources mises à leur disposition et les impacts de leur participation à différents niveaux.

Elle prend particulièrement en compte dix (10) thèmes à travers lesquels sont mesurés les obstacles qui affectent le recrutement des femmes au sein des institutions de sécurité et leur déploiement dans les opérations de paix. Chacun de ces thèmes est décliné en plusieurs indicateurs. L'analyse de chaque indicateur sur la base des informations institutionnelles et des données d'enquête de terrain, permet de les classer en obstacle et en opportunité. Chaque thème est classé en fonction d'un code couleur. Le rouge indique les indicateurs qui tendent à être des obstacles pour les femmes et le vert, les thèmes qui tendent à offrir des opportunités pour elles.

Ces 10 Thèmes se présentent comme suit :

- Thème 1 : Population éligible ;
- Thème 2 : Critères de déploiement ;
- Thème 3 : Sélection pour le déploiement ;
- Thème 4 : Contraintes domestiques ;
- Thème 5 : Infrastructures dans les opérations de paix ;
- Thème 6 : Expériences dans les opérations de paix ;
- Thème 7 : Avancement professionnel ;
- Thème 8 : Leadership en cascade ;
- Thème 9 : Rôles basés sur le genre ;
- Thème 10 : Exclusion sociale.

Les thèmes permettent de capter les écarts entre les pratiques et politiques au niveau institutionnel et la perception quotidienne du personnel en termes d'incidence de ces politiques. Ils captent les contraintes et les opportunités pour les femmes, aussi bien au sein de l'institution de sécurité que pendant les déploiements dans les missions de paix. ***Ainsi, les bonnes pratiques et les améliorations possibles identifiées par l'évaluation, peuvent servir autant pour améliorer le déploiement des femmes en uniforme, que pour renforcer l'équité et l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'institution.***

La méthodologie MOWIP comporte trois principaux outils de collecte de données :

---

<sup>20</sup> Sabrina Karim, 'MOWIP Methodology: Measuring Opportunities for Women in Peace Operations', 2020,

- **La fiche d'information institutionnelle (FII)**, composée d'environ 200 questions destinées à recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès des sources officielles sur les questions de déploiements dans les opérations de paix des Nations Unies et au sein des unités constituées de la police et de la gendarmerie nationales.
- **Les entretiens avec les décideurs clés (Enquête qualitative)**, il s'agit de faire des entretiens avec le haut commandement de la police, de la gendarmerie (hommes et femmes) et des cadres de tous les ministères impliqués dans le processus de déploiement et d'autres personnalités influentes afin de recueillir des informations relatives aux prises de décisions pour le déploiement dans les opérations de paix.
- **L'enquête quantitative**, avec environ 350 questions ouvertes et fermées, elle a pour objectif de collecter les données de terrain auprès du personnel de la police et de la gendarmerie (hommes et femmes).

## **2.2 LES DIFFERENTES PHASES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA METHODOLOGIE MOWIP**

La mise en œuvre de la méthodologie MOWIP dans le cadre de l'évaluation des obstacles au déploiement du personnel féminin des forces de sécurité du Togo dans les missions de paix a suivi jusqu'ici, les phases suivantes :

- ✓ La phase préparatoire de l'évaluation ;
- ✓ La phase de collecte des données ;
- ✓ La phase d'analyse des données ;
- ✓ Le processus de validation du rapport.

### **2.2.1 Phase de préparation de la mission**

Cette phase est une étape très déterminante dans le processus car elle consiste en un ensemble d'activités de démarrage de la mission et de préparation de la collecte de données.

#### **❖ *Mise en place de l'équipe d'évaluation***

Une équipe d'évaluation a été mise en place par le CADERDT. Cette équipe est composée d'un Consultant principal, Expert en Sécurité et Paix, d'un Consultant Expert en Collecte et Analyse des données sociodémographiques et d'une Consultante Experte en Genre. Ces consultants sont accompagnés par trois personnes ressources recrutées par le CADERDT et dont le rôle est d'assurer la réalisation aux côtés des consultants, des entretiens avec les décideurs (collecte qualitative), superviser l'enquête quantitative et apporter leur mémoire du terrain pour mieux expliquer certains résultats lors de la rédaction du rapport (*voir le profil de l'équipe d'évaluation en annexes*).

#### **❖ *Mise en place du Groupe de travail au sein des forces de sécurité***

La mise en place d'un groupe de travail de haut niveau au sein de l'institution de sécurité est très importante et constitue une obligation de la méthodologie MOWIP. Ce groupe a facilité l'obtention des informations capitales pour l'évaluation, ainsi que l'accès aux données chiffrées. Il est composé de onze (11) membres du personnel de la police et de la gendarmerie nationales du Togo, dont quatre femmes et sept hommes (*voir annexes*).

### ❖ *Atelier de démarrage*

Cet atelier a permis à toutes les parties prenantes d'être au même niveau d'information sur le processus. Il s'est tenu le 03 mars 2023 dans le bâtiment annexe du Ministère de la Sécurité, à Lomé. Il a permis de présenter au Ministère et au Groupe de travail, la méthodologie de la mission, le cahier des charges du Groupe de travail et enfin, d'ajuster le chronogramme d'exécution de la mission. La rencontre a connu trois grandes phases à savoir :

- ✓ la présentation de la mission par le Ministère de la Sécurité ;
- ✓ la présentation du processus de mise en œuvre de la mission par le CADERDT ;
- ✓ les discussions et divers.

### ❖ *Formation technique de l'équipe d'évaluation*

Pour outiller l'équipe d'évaluation et faciliter une meilleure compréhension de la méthodologie MOWIP et des outils proposés dans le cadre de la réalisation de la mission, le CADERDT a formé les consultants et les personnes ressources lors d'un atelier de trois (03) jours, tenu du 21 au 23 mars 2023 à Lomé. Cet atelier technique a permis d'approfondir les connaissances préliminaires obtenues par l'équipe d'évaluation lors de la session d'information sur l'initiative ELSIE et la méthodologie MOWIP, organisée par le DCAF le 14 mars 2023 en visioconférence. Lors de cet atelier technique, il a été animé au total six sessions dont les contenus sont les suivants :

Session 1 : Introduction à la méthodologie MOWIP et Présentation des 10 thèmes

Session 2 : Méthodologie MOWIP

Session 3 : La Fiche d'Information Institutionnelle FII

Session 4 : Entretien avec les décideurs clés

Session 5 : Echantillonnage et Enquête

Session 6 : Examen du calendrier de mise en œuvre et discussion sur les contraintes

### ❖ *Atelier de contextualisation des outils de collecte*

L'organisation d'un atelier national de contextualisation est un élément essentiel dans le processus d'évaluation à travers la méthodologie MOWIP. Cet atelier a permis à l'institution de sécurité et à l'équipe d'évaluation d'adapter le questionnaire d'enquête aux réalités du pays, sans toutefois modifier le sens ou supprimer une question. L'atelier a eu lieu les 04 et 05 mai 2023 à l'hôtel ONOMO à Lomé et a regroupé une quinzaine de participants dont, les membres de l'équipe d'évaluation (consultants, personnes ressources, équipe de coordination) et les membres du Groupe de travail mis en place au sein de l'institution de sécurité. L'atelier a par ailleurs permis d'actualiser le chronogramme des activités à venir, de s'accorder sur la liste des décideurs clés à interviewer et de convenir des stratégies à mettre en place en vue de contourner d'éventuels obstacles.

### ❖ *Formation des agents de collecte*

La coordination de l'étude a constitué une équipe de 18 enquêteurs/enquêtrices (08 femmes et 10 hommes) en plus de trois (03) superviseurs pour la réalisation de l'enquête quantitative auprès du personnel de la police et de la gendarmerie. Ces enquêteurs et enquêtrices ont suivi une formation de trois jours (les 10, 11 et 12 mai 2023) au Centre international de recherche et d'étude de langues (CIREL)-Village du Bénin de Lomé, avant le démarrage de la collecte quantitative. Cela a permis aux agents de se familiariser avec le questionnaire et le manuel de l'enquêteur. Au cours de cette formation, des simulations ont été organisées avec le questionnaire support papier mais aussi avec les

tablettes sous la supervision du formateur principal et de l'équipe de la coordination. L'application qui a été utilisée est le CS ENTRY CSPro Data Entry (Census and Survey Processing System).

#### ❖ *Enquête pilote de la collecte de données*

A l'issue de la formation des agents de collecte, une journée d'enquête pilote a été tenue le 14 juin 2023. Elle a permis d'enquêter cinquante et un (51) personnes parmi les élèves policiers et l'équipe d'encadrement des deux écoles de formation à savoir, l'ESFOS, sise à Davié et l'ENSOAP, sise à Agoe Logopé. Cet exercice a permis aux enquêteurs de se familiariser avec le questionnaire composé de plus de 300 questions et dont la durée d'entretien avoisine les trois (03) heures de temps. Le pilote a aussi permis d'apporter les dernières corrections au questionnaire avant l'enquête proprement dite.

#### **2.2.2 Phase de collecte de données**

La collecte de données a été effectuée à travers les trois principaux outils de collecte à savoir, l'enquête quantitative auprès du personnel de la police et de la gendarmerie nationales, les entretiens avec les décideurs clés et la collecte d'informations institutionnelles.

#### ❖ *Enquête quantitative auprès du personnel des forces de sécurité*

Elle a consisté à recueillir les données auprès d'un échantillon de personnel des forces de sécurité du Togo sur toute l'étendue du territoire. Elle s'est tenue en deux phases, l'enquête principale et l'enquête complémentaire. L'enquête principale a démarré par la collecte de données auprès du personnel de la police nationale à Lomé et dans la région maritime, effectuée du 26 au 30 juin 2023 ; suivie de la collecte des données auprès du personnel de la gendarmerie nationale à Lomé et dans la région Maritime, tenue les 03 et 04 juillet 2023. Pour cette première zone, les agents ont été répartis en trois (03) groupes sous la supervision des personnes-ressources. Afin d'enquêter le personnel de la police nationale, les agents de collecte se sont rendus directement dans les unités de police (*Cf. liste unités de police enquêtées en annexes*). Le personnel de la gendarmerie nationale à Lomé a été regroupé dans trois lieux à savoir, la DGGN, le Groupement de Gendarmerie Territoriale de Lomé et l'Escadron de Gendarmerie. Dans la région Maritime, le personnel a été regroupé et enquêté au Groupement de Gendarmerie Territoriale de la Région Maritime sis à Tsévié.

La collecte de données s'est poursuivie les 06 et 07 juillet 2023 à l'intérieur du pays, notamment dans les régions des Plateaux, Centrale, Kara et Savanes. Pour une meilleure couverture de ces régions, la coordination de l'étude a opté plutôt pour la formation de deux (02) équipes. Une première équipe à couvert les régions des Plateaux et Centrale et une deuxième équipe s'est déployée dans les régions de la Kara et des Savanes. Pour cette phase de l'intérieur du pays, le personnel à enquêter a été regroupé dans chaque région au niveau du secteur de police ou du commissariat central et au niveau du groupement de gendarmerie territoriale. Pour rappel, une équipe de 21 agents de collecte a été mobilisée pour cette opération. A l'issue de l'enquête principale, 411 membres du personnel de la police et de la gendarmerie nationales ont été interrogés, dont 184 femmes (59 déployées et 125 non déployées) et 227 hommes (115 déployés et 112 non déployés). Ces résultats ont donc révélé un déficit de 36 femmes déployées pour espérer atteindre le quota minimum prévu par la méthodologie, soit 95 femmes déployées. D'où la mise en œuvre d'une enquête complémentaire. L'enquête complémentaire s'est déroulée du 26 juillet au 08 août 2023 à Lomé et a permis d'interroger uniquement le personnel féminin de la PN ayant été au moins une fois déployé dans les forces de sécurité de l'ONU. A ce niveau également, l'équipe de collecte, composée de 06 personnes, s'est déployée dans les services et unités de police où le personnel féminin à enquêter a été identifié (*voir*

en annexes, la liste des services et unités de police enquêtées dans le cadre de cette phase complémentaire).

Le tableau 2 présente la répartition du personnel total enquêté suivant le corps de provenance, à l'issue de l'enquête complémentaire.

**Tableau 2 : Répartition du personnel enquêté suivant le corps de provenance**

Corps	Effectif	Pourcentage
Policiers	274	61,16
Gendarmes	174	38,84
<b>Total</b>	<b>448</b>	<b>100</b>

Source : Données issues de l'enquête quantitative, 2023.

Au total, 448 membres des forces de sécurité du Togo ont été enquêtés, dont 274 policiers (61% de l'échantillon) et 174 gendarmes (39% de l'échantillon). La répartition des policiers enquêtés suivant le Grade s'établi comme suit.

**Tableau 3: Répartition des policiers enquêtés suivant le grade**

Grade	Effectif	Pourcentage
Commissaire Principal de Police	4	1,46
Commissaire de Police de première classe	7	2,55
Commissaire de Police de deuxième classe	3	1,09
Capitaine de Police	2	0,73
Lieutenant de Police	20	7,3
Sous-Lieutenant de Police	7	2,55
Major de Police	7	2,55
Adjudant-Chef de Police	23	8,39
Adjudant de Police	68	24,82
Sergent Chefs de Police	67	24,45
Sergent de Police	10	3,65
Agent de Police	56	20,44
<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>100</b>

Source : Données issues de l'enquête quantitative, 2023.

Globalement 15,68% des policiers enquêtés, soit 9,6% de l'échantillon total, sont des officiers de police. Les sous-officiers de police représentent 63,9% des policiers (soit 39,1% de l'échantillon total), tandis que les agents de police représentent 20,4% des policiers enquêtés, soit 12,5% de l'échantillon total. Le grade le plus présent parmi les policiers enquêtés est celui d'Adjudant de Police, avec au total, 68 individus, soit 24,8% des policiers soit 15,2% de l'échantillon total. Il est suivi du grade de Sergent-Chef de Police, avec 67 individus, soit 24,5% des policiers et 15% de l'échantillon total. Par contre, les deux grades les moins représentés sont, celui de Capitaine de Police, avec seulement 02 individus (soit 0,7% des policiers enquêtés et 0,4% de l'échantillon total) et celui de Commissaire de Police de Deuxième Classe, avec seulement 03 individus enquêtés (soit 1,1% des policiers et 0,7% de l'échantillon total). Pour ce qui concerne les gendarmes, le tableau 4 donne la répartition des enquêtés suivant le grade.

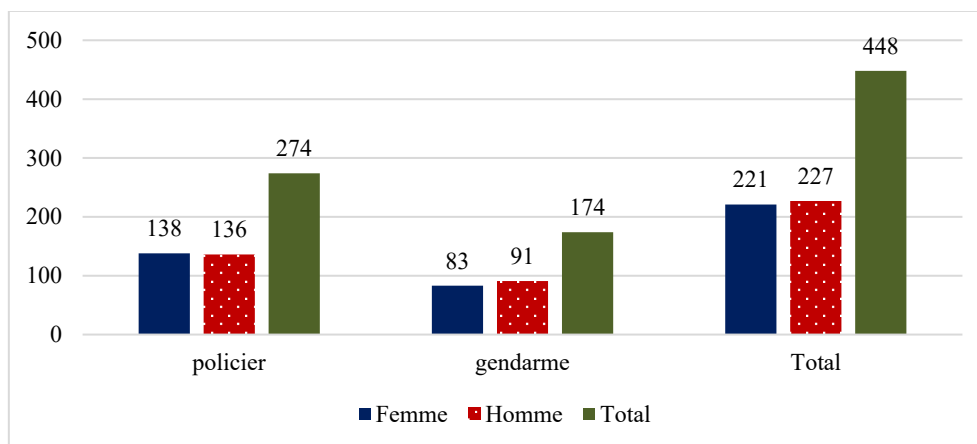
**Tableau 4: Répartition des gendarmes enquêtés suivant le grade**

Grade	Effectif	Pourcentage
Lieutenant	1	0,57
Major	3	1,72
Adjudant-Chef	14	8,05
Adjudant	27	15,52
Maréchal des logis chef	48	27,59
Maréchal des logis	34	19,54
Gendarme adjoint	45	25,86
Élève gendarme	2	1,15
<b>Total</b>	<b>174</b>	<b>100</b>

Source : Données issues de l'enquête quantitative, 2023.

Globalement, 01 seul individu sur les 174 gendarmes enquêtés est un Officier. La majorité de l'échantillon des gendarmes est composé de Sous-Officiers, soit 72,4% des gendarmes enquêtés et 28,1% de l'échantillon total. Le grade le plus présent est celui de Maréchal des Logis Chef (MDL/C), avec 48 individus, soit 27,6% des gendarmes enquêtés et 10,7% de l'échantillon total. Il est suivi par celui de Gendarme Adjoint avec 45 individus, soit 25,9% des gendarmes enquêtés et 10% de l'échantillon total. Par contre, les deux grades les moins représentés sont, les Lieutenants avec seulement 01 individu et les Elèves Gendarmes avec 02 individus. Le graphique 3 donne la répartition des enquêtés des forces de sécurité, suivant le corps d'appartenance et le sexe.

**Graphique 3: Répartition des enquêtés suivant le corps et le sexe**



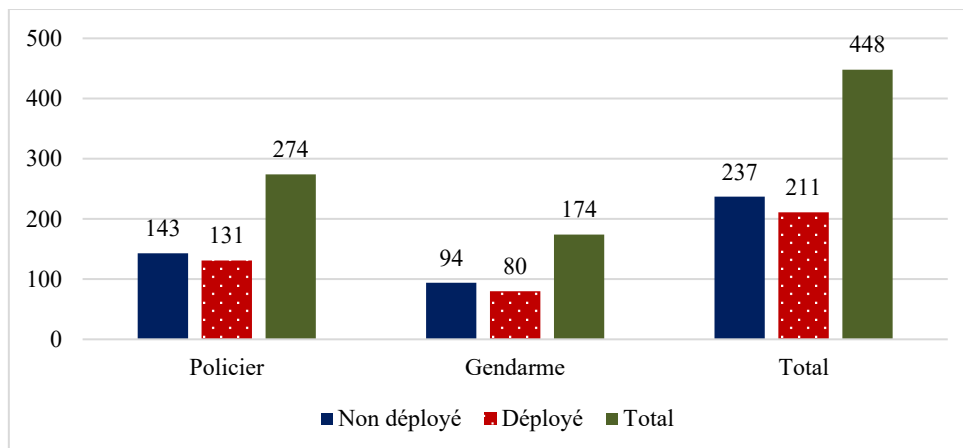
Source : Données issues de l'enquête quantitative, 2023.

Parmi les 274 policiers enquêtés, 138 sont de sexe féminin et 136 sont de sexe masculin ; ce qui représente des proportions respectives de 62,4% et 37,6%. Aussi, parmi les 174 gendarmes enquêtés, 83 sont de sexe féminin et 91 sont de sexe masculin, soit des proportions respectives de 47,7% et 52,3%.

**Globalement, le nombre de femmes dans l'échantillon total est de 221 individus sur les 448 enquêtés, tandis que celui des hommes est de 227 individus, soit des proportions respectives de 49,3% et 50,7%.**

Le graphique 4 donne la répartition des enquêtés suivant le corps et le statut de déploiement.

**Graphique 4: Répartition des enquêtés suivant le corps et le statut de déploiement**



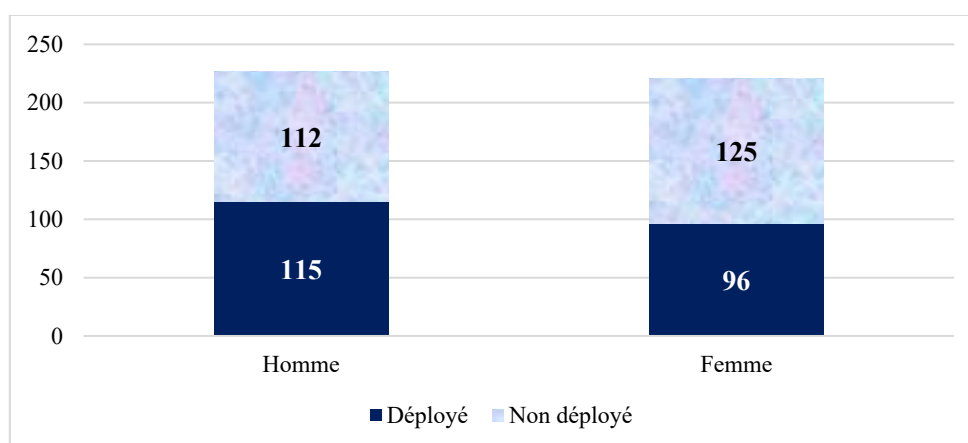
Source : Données issues de l'enquête quantitative, 2023.

L'on dénombre parmi les 274 policiers de l'échantillon, 131 individus ayant au moins une fois été déployés dans les forces de sécurité des Nations Unies et 143 individus ne l'ayant jamais été, soit des proportions respectives de 47,8% et 52,2%. De même, la proportion des déployés parmi les gendarmes de l'échantillon est de 46% (soit 80 individus sur les 174 gendarmes), tandis que celle des non déployés est de 54% (94 individus sur les 174 gendarmes).

**Au total, sur les 448 individus qui composent l'échantillon, 211 ont été au moins une fois déployés dans les forces de sécurité des Nations Unies (soit une proportion de 47,1%) et 237 n'y ont jamais été (52,9%).**

Le graphique 5 donne la répartition de l'échantillon suivant le sexe et le statut de déploiement.

**Graphique 5: Répartition des effectifs enquêtés suivant le sexe et le statut de déploiement**



Source : Données issues de l'enquête quantitative, 2023.

**Sur les 448 individus enquêtés, 115 sont des hommes ayant été au moins une fois déployés dans les forces de sécurité des Nations Unies (soit 25,7% de l'échantillon), 112 sont des hommes n'ayant jamais été déployés (25% de l'échantillon), 96 sont des femmes ayant au moins une fois été déployées dans les forces de sécurité des Nations Unies (21,4% de l'échantillon) et 125 sont des femmes n'ayant jamais été déployées (27,9% de l'échantillon).**

Il convient de rappeler que la taille minimale d'échantillon prévue par la méthodologie est de 380 individus, avec des quotas minima requis de 95 individus dans les quatre catégories à savoir, hommes déployés, hommes non déployés, femmes déployées et femmes non déployées. Ces conditions minimales sont donc respectées par l'échantillon collecté.

#### ❖ *Fiche d'information institutionnelle*

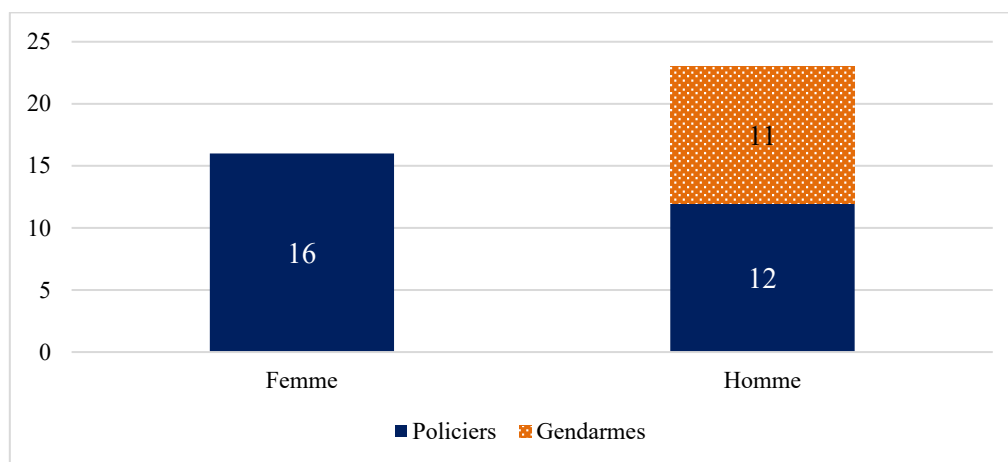
La collecte des informations institutionnelles s'est déroulée tout au long du processus. Elle a démarré durant la phase préparatoire avec la revue documentaire, puis a évolué progressivement avec les entretiens et l'enquête qualitative. Cependant, l'obtention des données institutionnelles auprès de l'institution de sécurité a pris du temps (des semaines). Néanmoins, les données sollicitées ont été finalement obtenues.

#### ❖ *Entretiens avec les décideurs clés*

Ces entretiens ont été réalisés sur la période du 06 juin au 09 août 2023. Ils ont permis de collecter des données qualitatives auprès de personnes ayant une responsabilité quelconque dans le recrutement, la sélection, la formation et le déploiement des FPU et des IPO. A l'intérieur du pays, les entretiens se sont déroulés concomitamment avec le déploiement des agents de collecte dans le cadre de l'enquête quantitative, c'est-à-dire les 06 et 07 juillet 2023.

Le graphique 4 donne les principales caractéristiques des décideurs interviewés.

**Graphique 6 : Principales caractéristiques des décideurs interviewés**



Source : Rapport des entretiens avec les décideurs clés, 2023.

Au total, 39 décideurs ont été interviewé.e.s, dont 16 femmes et 23 hommes. 28 décideurs sont des policiers, dont les 16 femmes interviewées. 11 décideurs sont des gendarmes, tous des hommes.

### 2.2.3 Phase d'analyse des données

Les données collectées ont été consolidées et la base de données, apurée et traitée au cours de la seconde moitié du mois d'août 2023. Cette période a également permis de faire le point sur les entretiens avec les décideurs, notamment la finalisation et la consolidation des rapports d'entretiens, afin de se situer par rapport à l'atteinte ou non des objectifs poursuivis, ainsi qu'à la nécessité ou non de poursuivre les entretiens.

Parallèlement, l'analyse des données s'est poursuivie avec le remplissage de certains outils d'analyse à savoir, la feuille de calcul et d'analyse, la fiche des indicateurs et la fiche d'analyse des entretiens. Ces outils ont permis de classer les dix thèmes de la méthodologie MOWIP en trois grandes catégories à l'aide des codes couleurs : le rouge pour les thèmes qui constituent les priorités (obstacles) les plus importantes qui ont besoins d'être corrigées à court ou moyen terme par l'institution de sécurité et le vert qui indique les thèmes de faible priorité ou qui représentent des opportunités à encourager au sein de l'institution de sécurité.

Le traitement et l'analyse de toutes les données recueillies à travers les trois outils de collecte a permis l'élaboration du présent rapport.

#### **2.2.4 Processus de validation du rapport**

Le processus de validation s'est caractérisé par l'organisation d'un atelier oral tenue le 14 mai 2024 en présence d'une quinzaine de participants dont les membre du Groupe de travail et quelques autres décisionnaires clés de la PN, de la GN et du MS. Cet atelier a permis de recueillir les observations sur les résultats préliminaires obtenus et de déceler les indicateurs qui pourraient faire l'objet de contestations à l'atelier de validation.

Un atelier de validation a par la suite été organisé les 19, 20 et 21 novembre 2025 à Lomé, en présence d'une trentaine de participants dont, le Groupe de travail du MS et les décisionnaires clés tels que, les représentants de la DGPN et de la DGGN, les Directeurs régionaux de la police et de la gendarmerie nationales, etc. Les travaux ont permis de valider les rapports interne et public et d'élaborer une version préliminaire du plan d'action pour la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation MOWIP. Une consultation restreinte avec les femmes décisionnaires a également été tenue en marge de l'atelier de validation.

#### **2.2.5 Facteurs de succès de la mission**

La mission a bénéficié de plusieurs conditions favorables à savoir :

- ✓ l'adhésion et l'implication de la haute hiérarchie du MS au Projet ;
- ✓ le niveau de confiance entre l'institution de sécurité et le partenaire de mise en œuvre ;
- ✓ la composition du Groupe de travail ainsi que la disponibilité et la proactivité de ses membres ;
- ✓ la séance d'information organisée par le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) à l'endroit des membres du Groupe de travail ;
- ✓ la formation technique sur la méthodologie MOWIP organisée par le CADERDT avec l'appui du DCAF à l'endroit de l'équipe d'évaluation ;
- ✓ la rigueur dans le processus de contextualisation des outils de collecte (y compris la traduction du questionnaire).











#### **2.2.6 Difficultés rencontrées**

Quelques contraintes et retards ont freiné la mise en œuvre des activités de collecte de données. L'on pourrait évoquer essentiellement :

- **le défi de collecte des données institutionnelles** : il s'agit principalement des statistiques par année pour renseigner la Fiche d'informations institutionnelles. L'obtention de ces données à accusé du retard ; ce qui a fortement impacté la poursuite de la mission, notamment l'analyse des données ;
- **le défi pour trouver un nombre suffisant de femmes auprès desquelles collecter les données** : Cette difficulté s'est posée aussi bien pour les entretiens que pour l'enquête. Pour les entretiens, le challenge a été induit par la presque inexistence de femmes décisionnaires clés au niveau de la gendarmerie nationale. Finalement, toutes les femmes décisionnaires interviewées proviennent de la police nationale. Pour l'enquête, il s'est posé pendant l'enquête principale, le défi pour trouver le nombre nécessaire de femmes déployées ; ce qui a conduit à l'organisation d'une enquête complémentaire ;
- **la difficulté rencontrée avec le serveur** : au cours de la phase de collecte de données, l'équipe a été confrontée à un souci d'incompatibilité entre le serveur utilisé pour la synchronisation des données et l'application de collecte de données. Elle a dû procéder sans synchronisation et les données ont été recueillies sur les tablettes à l'issue de la phase de collecte. Tout de même, l'ensemble des données collectées ont été mises à la disposition du MS pour leur dépôt sur le serveur ;
- **les plaintes récurrentes des enquêtés concernant la longueur du questionnaire** : les enquêtés ainsi que leurs hiérarchies au niveau des unités, ont émis des plaintes sur la longueur du questionnaire tout en faisant état des contraintes que cela induisait en termes d'arbitrage entre la mobilisation du personnel pour l'enquête et sa mobilisation pour les tâches opérationnelles régaliennes ;
- **le défi relatif au respect du chronogramme de mise en œuvre initialement prévu** : ce défi a été occasionné par les difficultés ci-dessus mentionnées.

### **3 RESULTATS DE L'EVALUATION**

**Tableau 5: Classification globale des dix (10) thèmes**

Phase de pré-déploiement : y compris les facteurs qui affectent la génération de forces		Priorité	Questions transversales	
	<b>1</b> <b>Population éligible</b> <i>Y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales ?</i>	<b>Modéré</b>	 <b>9</b> <b>Rôles basés sur le genre</b> <i>Les attitudes préconçues à l'égard des femmes empêchent-elles leur capacité à se déployer ?</i>	 <b>10</b> <b>Exclusion sociale</b> <i>Les femmes sont-elles traitées comme des membres égaux de l'équipe ?</i>
	<b>2</b> <b>Critères de déploiement</b> <i>Les critères correspondent-ils aux compétences nécessaires au sein de l'opération de paix ?</i>	<b>Faible</b>		
	<b>3</b> <b>Sélection pour le déploiement</b> <i>Est-ce que tout le monde a une chance équitable d'être déployé.e ?</i>	<b>Modéré</b>		
	<b>4</b> <b>Les contraintes domestiques</b> <i>Existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?</i>	<b>Elevé</b>		
<b>Phase de déploiement : y compris les difficultés rencontrées par les femmes pendant les opérations</b>				
	<b>5</b> <b>L'infrastructure des opérations de paix</b> <i>Les logements et les équipements sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ?</i>	<b>Elevé</b>	<b>Faible</b>	<b>Elevé</b>
	<b>6</b> <b>Expériences dans les opérations de paix</b> <i>Les expériences positives et négatives vécues lors des opérations affectent-elles les décisions de déploiement des femmes ?</i>	<b>Faible</b>		
<b>Phase de post-déploiement : y compris les facteurs qui affectent le redéploiement</b>				
	<b>7</b> <b>Avancement professionnel</b> <i>Les déploiements font-ils progresser les carrières des femmes ?</i>	<b>Faible</b>		
<b>Tous les stades</b>				
	<b>8</b> <b>Leadership en cascade</b> <i>Les dirigeant.es à tous les niveaux soutiennent-ils.elles le déploiement des femmes ?</i>	<b>Modéré</b>		

Source : Données issues des informations institutionnelles et de l'enquête quantitative, 2023.



### 3.1 THEME 1 : POPULATION ELIGIBLE

Ce thème analyse les éléments qui définissent le nombre et la proportion de femmes au sein du personnel de la police et de la gendarmerie nationales. Il examine aussi les moyens permettant aux institutions de sécurité d'atteindre les objectifs de l'ONU qui sont d'avoir à l'horizon 2028, 20% de femmes parmi les FPU et 30% parmi les IPO. Il vise en fin de compte, à renforcer la présence et la participation des femmes aux missions de paix en agissant davantage sur les ressources accordées au processus de pré-déploiement, au déploiement et à la réintégration post-déploiement des femmes.

#### 3.1.1 Résumé des résultats

##### PRINCIPALES OPPORTUNITES

- Déploiement des unités mixtes et des individus des deux sexes dans les forces de sécurité de l'ONU ;
- Adéquation globale des infrastructures et équipements fournis au sein des unités ;
- Régularité du paiement des salaires ;
- Accès des femmes à la police nationale depuis plus de 20 ans ;
- Equité dans le redéploiement des hommes et des femmes ;
- Faible proportion des enquêtés ayant envisagé de quitter les forces de sécurité ;
- Diffusion des postes de recrutement dans les forces de sécurité du Togo via des canaux de communication publics.

##### PRINCIPAUX OBSTACLES

- Faible proportion des femmes dans la police et la gendarmerie ;
- Accès des femmes à la gendarmerie il y a moins de 20 ans ;
- Faible proportion des femmes dans les unités spéciales ;
- Faible proportion des femmes dans le déploiement des FPU ;
- Faible proportion des femmes dans les postes de direction ;
- Inexistence d'unités exclusivement féminines dans la police et la gendarmerie ;
- Inexistence d'organisations professionnelles dans les forces de sécurité ;
- Inadéquation de certaines toilettes disponibles sur le lieu de travail aux préférences du personnel de l'échantillon ;
- Accès insuffisant aux dortoirs au sein des forces de sécurité du Togo ;
- Inadaptation des uniformes fournis au sein des unités à la morphologie du personnel ;
- Présence de ce thème parmi les principaux obstacles pour les femmes du point de vue des enquêtés.e.s.

#### 3.1.2 Résultats détaillés

##### A. Opportunités

- *Déploiement des unités mixtes et des individus des deux sexes dans les forces de sécurité de l'ONU*

Selon les informations institutionnelles, le Togo répond toujours à ses engagements de participation aux missions de paix, toutes les fois que la demande est formulée par les Nations Unies. En 2020, le pays a ainsi déployé pour le compte des missions des FPU, 253 casques bleu.e.s dont 16 femmes, et pour le compte des missions des IPO, 248 casques bleu.e.s dont 46 femmes. La sollicitation de casques bleu.e.s par l'ONU est toujours adressée aux autorités à travers le Ministère en charge des affaires étrangères. Elle est ensuite traitée et transmise au Ministère de la Sécurité, qui saisit à son tour les unités de police et de gendarmerie. Les commandants des unités procèdent à la présélection

du personnel selon les effectifs disponibles, les critères définis par l'ONU et les quotas exigés. Le personnel présélectionné est envoyé au CEOMP pour formation et approbation définitive. A l'issue de ce processus, les femmes et les hommes sont sélectionné.e.s et déployé.e.s dans les forces de sécurité de l'ONU.

- ***Adéquation globale des infrastructures et équipements fournis au sein des unités***

Les enquêtés ont trouvé adéquats les infrastructures et les équipements mis à leur disposition au sein des unités. En effet, la proportion de l'échantillon ayant trouvé inadéquats les infrastructures et équipements reste en deçà du seuil des 50% préconisé par la méthodologie pour l'évaluation de cet indicateur. Elle est de 46,4% pour les toilettes, soit le taux le plus élevé, et de 32,4% pour les espaces de bureau, soit le taux le plus faible (voir tableau 6).

**Tableau 6 : Proportion des enquêtés jugeant inadéquats les infrastructures et équipements**

<b>Les types d'infrastructures</b>	<b>Hommes (%)</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Ensemble (%)</b>
Toilettes	46,3	46,6	46,4
Dortoirs	42,7	43,4	43,1
Salles à manger	37	46,2	41,5
Uniformes	44,1	38,5	41,3
Equipement	45,4	34,4	40
Espaces récréatifs	36,6	40,7	38,6
Espaces de bureau	36,6	28,1	32,4

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

Il faut cependant souligner qu'un certain nombre d'insuffisances ont été soulignées par les enquêtés, concernant particulièrement les dortoirs et les uniformes. Selon les commentaires des enquêtés, les casernes de la gendarmerie disposent de dortoirs, mais ces derniers ne sont pas suffisants, ni en quantité, ni en qualité. De nombreux dortoirs sont en état de délabrement, selon les propos des enquêtés. Quant à la police, elle ne dispose pas de dortoirs au sein de ses unités. La police paye plutôt une prime de logement au personnel, mais elle est jugée insuffisante par les enquêtés.

Les commentaires des enquêtés ont également mis un accent sur les uniformes fournis, aussi bien par la gendarmerie que par la police, en soulignant qu'ils ne sont souvent pas adaptés à la morphologie du personnel. Ce dernier est parfois obligé, soit de dépenser du temps à rechercher un collègue avec qui échanger l'uniforme, soit de dépenser de l'argent personnel pour faire retoucher l'uniforme par un tailleur. Aussi, les uniformes treillis ne sont pas régulièrement octroyés au personnel. En outre, ce sont des uniformes originellement masculins, mais qui sont devenus mixtes avec l'entrée des femmes au sein de l'institution. Ces uniformes ne tiennent pas vraiment compte de la morphologie du personnel féminin et il n'en existe pas qui tiennent compte des femmes enceintes. Les informations institutionnelles permettent de soutenir ces propos des enquêtés, car elles indiquent que les uniformes sont conçus de façon standard, sans tenir compte de la forme ou de la taille particulière d'aucun individu.

- ***Régularité du paiement des salaires***

Les enquêtés ont déclaré à l'unanimité n'avoir jamais connu d'irrégularité dans le paiement du salaire. Ils ont attesté que leur salaire est toujours versé à chaque fin du mois. Le paiement de salaire ne pose donc aucun souci aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

- ***Accès des femmes à la police nationale depuis plus de 20 ans***

La police a connu l'entrée des femmes dans son corps depuis 1977. Cependant, ce processus d'enrôlement des femmes a connu une interruption en 1979. Aucune information institutionnelle n'a pu fournir les raisons de cette interruption. Cependant, avec l'accession en 2005 à la magistrature suprême du Président du Conseil, Son Excellence Monsieur Faure Essozimna GNASSINGBE, Chef de l'Etat d'alors, les femmes ont été réadmissées dans la police dès cette même année et des efforts sont faits pour accroître leur déploiement dans les forces de sécurité onusiennes, bien que certains décisionnaires ne soient pas d'accord avec cette promotion des femmes dans les missions de paix. Selon les propos d'un décisionnaire :

*Tous les efforts sont mis en œuvre pour une augmentation du nombre des femmes au sein de la police. Ceci est encore plus visible quand il s'agit des missions onusiennes. Quoique je ne suis pas toujours d'accord avec cette volonté poussée à positionner les femmes dans les missions de paix ni sur des opérations de théâtre, je crois que le nécessaire est fait. Quand nous parlons de théâtre d'opération, ce sont des opérations à fort risque. Nous ne devons pas aussi céder à toutes les exigences des Nations Unies car cela pourrait affaiblir nos troupes.*

- ***Equité dans le redéploiement des hommes et des femmes***

Selon les informations institutionnelles, le personnel féminin de la police et de la gendarmerie dispose des mêmes chances de redéploiement que leurs collègues masculins. Officiellement, les femmes et les hommes sont soumis au même processus de sélection, aux mêmes tests et à la même formation préalable au déploiement. Néanmoins, les femmes bénéficient de la souplesse des conditions pour le redéploiement, surtout celles qui possèdent certaines qualifications. Elles sont même parfois privilégiées aux dépens de leurs collègues hommes. Elles ont plus d'opportunités aujourd'hui de participer aux missions qu'hier. Un décisionnaire renchérissait à ce propos : « *Les femmes ont plus de chance d'aller en mission que nous les hommes. J'encourage les filles à servir et à évoluer. J'ai deux filles adjudante et sergent-chef qui sont parties pour la Centrafrique. C'est le manque d'information qui fait qu'il n'y a pas assez de femmes dans la police* » Les efforts du Gouvernement à l'endroit des femmes de la police et de la gendarmerie ont permis au Togo d'atteindre en 2022, les proportions de 12,27% de femmes dans les FPU et 30,56% pour les IPO.

- ***Faible proportion des enquêtés ayant envisagé de quitter les forces de sécurité***

Les personnels féminins de la police et de la gendarmerie sont des fonctionnaires de l'Etat. Avoir un emploi pérenne qui assure une rémunération à la fin de chaque mois, fait partie des raisons qui motivent les individus à entrer dans la fonction publique, notamment dans les forces de sécurité. D'autres raisons peuvent être, un rêve d'enfance, servir son pays, aider les gens, etc. Bien que le travail au sein des forces de sécurité soit contraignant selon les propos des enquêtés, seuls 13,7% d'entre eux ont affirmé avoir envisagé au moins une fois de quitter la police ou la gendarmerie. Ainsi, 83,9% des enquêtés, dont 88,1% des hommes et 79,6% des femmes, ne l'ont jamais envisagé. Une décisionnaire affirmait à ce propos : « *Au début, je suis rentré dans la police parce que je cherchais un emploi mais finalement j'ai aimé. Je suis trop fière de mon parcours. S'il y a la réincarnation, je crois que je choisirais ce métier si je revenais dans ce monde, mais dans un pays développé.* »

Toutefois, il faut remarquer que la proportion des femmes ayant envisagé de quitter la police ou la gendarmerie (17,3%) est significativement plus élevée que celle des hommes (10,2%). Les difficultés de concilier ce travail avec les rôles différenciés des femmes sont les explications de cette différence. D'après les propos d'un décisionnaire :

*Ce n'est pas du tout facile pour une femme d'être corps habillé. D'abord, la conciliation avec la vie familiale est très compliquée. Tu dois toujours te réveiller très tôt pour assurer le bon fonctionnement du foyer et être toujours à l'heure au service ; nous faisons un effort pour assurer les deux rôles. Je prête une oreille attentive aux besoins de mes enfants et mon mari qui aussi est un corps habillé. Cela facilite d'ailleurs les choses pour moi. Il comprend mieux étant aussi dans le corps.*

- ***Diffusion des postes de recrutement dans les forces de sécurité du Togo via des canaux de communication publics***

Les forces de sécurité du Togo utilisent des canaux publics pour diffuser l'ouverture des postes dans le cadre de leur recrutement. Le canal public le plus utilisé est la presse écrite, désignée par 44% du personnel de l'échantillon comme étant le moyen par lequel il/elle a appris comment rejoindre l'institution de sécurité. Viennent ensuite la radio (30,4% du personnel de l'échantillon dont 34,8% des hommes et 25,8% des femmes), la télévision (24,6% du personnel de l'échantillon) et les réseaux sociaux (3,4% du personnel de l'échantillon).

## **B. Obstacles**

- ***Faible proportion des femmes dans la police et la gendarmerie***

Selon les informations institutionnelles, le personnel féminin représente une proportion faible de l'effectif total. Malgré une amélioration au fil des années, l'évolution de l'effectif des femmes, que ce soit au niveau de la police ou de la gendarmerie, reste très lente. Selon les affirmations d'un personnel féminin : « *Les efforts sont faits, mais le nombre est toujours insuffisant. L'autorité le comprend et c'est pourquoi les effectifs des femmes augmentent de plus en plus. Mais toujours est-il que nous sommes minoritaires au niveau des responsabilités* » Cette faible proportion des femmes au sein de l'institution a également été identifiée par les enquêtés. En effet, 49,3% d'entre eux ont évoqué l'effectif restreint du personnel féminin au sein de l'institution de sécurité comme faisant partie des principaux défis de la participation paritaire des femmes aux missions de paix.

- ***Accès des femmes à la gendarmerie il y a moins de 20 ans***

Au Togo, la gendarmerie nationale est une institution militaire placée sous la tutelle du Ministère de la Défense Nationale, bien qu'elle soit mise à la disposition du Ministère de la sécurité pour emploi. A cet effet, les gendarmes togolais participent aux forces de sécurité de l'ONU. Le processus d'intégration des femmes au sein de la gendarmerie s'inscrit dans celui des Forces Armées Togolaises (FAT). Leur enrôlement dans cette institution coïncide donc avec la généralisation du recrutement des femmes à tous les corps des FAT à partir de 2007. Cet accès tardif des femmes à la gendarmerie nationale est cité parmi les facteurs explicatifs de leur effectif réduit au sein de cette institution militaire.

- ***Faible proportion des femmes dans les unités spéciales***

Selon les informations institutionnelles, toutes les unités de la police et de la gendarmerie nationales sont ouvertes à tout le monde. Il n'y a aucune interdiction constituant un obstacle pour l'entrée des femmes dans les unités spécialisées. Les femmes sont de nos jours enrôlées au sein des unités spécialisées, mais leur effectif y est assez restreint. Pour certains décisionnaires, il revient aux femmes de faire les efforts nécessaires pour accéder à l'ensemble des unités y compris les unités spécialisées. Selon les propos des décisionnaires :

*Il y a bien des femmes qui ont excellé et qui font partie de ces unités mais elles ne sont pas nombreuses. Il y avait une d'entre elles qui était déployée*

*sous mon commandement et qui fait toujours selon les prescriptions et les ordres reçus. Ça fait sa 3ème participation à une mission de l'ONU. Malheureusement, au cours des missions, de nombreuses femmes sont dirigées vers le secrétariat. Peut-être parce que leur niveau tactique n'est pas suffisant.*

*Il faut d'abord que le pays recrute assez de femmes au niveau national pour ensuite envisager et faciliter les quotas des 20% pour la FPU et de 30% pour les IPO. Il faut que les femmes se prennent au sérieux. Notre métier est exigeant. Les femmes doivent changer de mentalité d'abord. Ici dans ma division, j'ai 40 comme effectif dont 10 femmes. Mais les 30 hommes travaillent plus que les femmes. Je préfère travailler avec les hommes qu'avec les femmes. Les femmes ne veulent pas se faire violence.*

- ***Faible proportion des femmes dans le déploiement des FPU***

Les femmes sont sous représentées dans les FPU. Au total, 280 policier.ère.s et gendarmes togolais.e.s étaient en déploiement dans les missions FPU à la date du 31 janvier 2023, dont 27 femmes (soit 9,6% de l'effectif déployé). Des efforts restent donc à faire pour atteindre l'objectif de l'ONU à l'horizon 2028 (20% de femmes parmi les FPU). Il faut néanmoins reconnaître que beaucoup d'efforts est en train d'être réalisé pour améliorer la proportion des femmes dans les missions de paix. Les mesures préférentielles utilisées par les hauts responsables de la police et de la gendarmerie produisent leurs fruits et doivent continuer d'être appliquées malgré la réticence de certains policiers et gendarmes, qui pensent que ces mesures les défavorisent et méritent tout simplement d'être arrêtées. En signe de plaintes reçues de la part des hommes, et du point de vue d'un décisionnaire : « *Les hommes se plaignent parce qu'ils prennent le même salaire avec leurs collègues de sexe féminin de même grade, mais n'ont pas les mêmes traitements que ces dernières* ». Un autre décisionnaire renchérisait en affirmant : « *La plupart des femmes quand elles tombent enceinte, abandonnent psychologiquement. Les barèmes ne sont pas au même niveau mais les salaires demeurent les mêmes* »

- ***Faible proportion des femmes dans les postes de direction***

Malgré les efforts consentis par les autorités togolaises dans le cadre des recrutements, les femmes restent minoritaires au niveau des responsabilités. Selon les données institutionnelles, la police compte 798 postes de direction et de responsabilité élevés. Au total, les femmes n'occupent que 7,2% de ces postes (58 sur les 798). Quant à la gendarmerie, la proportion des femmes occupant un poste de direction semble y être encore plus faible. En effet, bien que des statistiques formelles n'aient pu être recueillies à ce sujet, il a été impossible d'y trouver une femme occupant un poste de direction pour l'interviewer comme décisionnaire clé. Pour renchérir, un décisionnaire confirme en ces termes :

*C'est bien ; aujourd'hui il y a de plus en plus de femmes dans la police nationale mais nous notons très peu de femmes aux postes de responsabilité. Pour notre promotion, il y avait 17 femmes sur 146 commissaires de police. La parité entre les hommes et les femmes dans les institutions de sécurité ne se fera pas si la donne ne change pas au niveau des mentalités aussi bien des hommes que des femmes elles-mêmes.*

Cette faible proportion des femmes dans les postes de direction s'explique également par le fossé existant entre le nombre de hauts gradés de sexe masculin et féminin, consécutif à l'entrée tardive des femmes à la gendarmerie (seulement à partir de 2007) et à la rupture de leur enrôlement dans la police

(entre 1979 et 2005). Par ailleurs, les femmes elles-mêmes perdent souvent la motivation des premiers jours d'entrée dans l'institution. Elles ne font pas suffisamment d'efforts pour accéder aux postes de responsabilité. A cet effet, un décisionnaire déclare :

*Le taux d'enrôlement des femmes dans la police évolue. Il y a aujourd'hui beaucoup de femmes dans la police, mais peu sont celles qui viennent avec une conviction et un amour pour le corps. Cela explique l'absence de femmes au sein des services opérationnels. Elles préfèrent des postes administratifs non contraignants. Les femmes présentent toujours leur féminité et elles sont trop souvent surprotégées. On veut toujours aller dans le sens de l'ONU. Or même dans les missions, on ne leur confie que des rôles administratifs.*

- ***Inexistence d'unités exclusivement féminines dans la police et la gendarmerie***

Le Togo ne dispose pas d'unités dédiées exclusivement aux femmes. Elles appartiennent aux mêmes corps, aux mêmes unités et aux mêmes compagnies que les hommes. Il n'existe pas non plus de campagnes de recrutement exclusivement réservées aux femmes. Le recrutement à tous les postes est ouvert à toutes et à tous. La procédure de sélection ne fait pas non plus de discrimination entre les hommes et les femmes. Officiellement, tout le monde est soumis aux mêmes règles de recrutement.

- ***Inexistence d'organisations professionnelles dans les forces de sécurité***

Selon les informations institutionnelles, la police et la gendarmerie ne sont pas ouvertes à la création d'organisations professionnelles. Cependant, il existe des corporations sportives au niveau de la police tout comme de la gendarmerie nationale. Ces corporations prennent part aux championnats militaires et paramilitaires, participent aux championnats nationaux et aux compétitions internationales.

- ***Inadéquation de certaines toilettes disponibles sur le lieu de travail aux préférences du personnel de l'échantillon***

Les toilettes disponibles sur le lieu de travail au sein des unités ne sont pas suffisamment jugées adéquates aux préférences du personnel de l'échantillon. 43,2% de celui-ci (dont 39,4% des hommes et 47,1% des femmes) affirme n'avoir pas accès aux types et qualités de toilettes qui conviendraient à ses préférences. En effet, certaines toilettes disponibles sont jugées mal entretenues (aussi bien du côté de l'hygiène que de celui du renouvellement des équipements défectueux) tandis que d'autres sont mixtes, c'est-à-dire fréquentées par les deux sexes (ce qui ne garantit pas la sécurité et l'intimité au personnel féminin).

- ***Inadaptation des uniformes fournis au sein des unités à la morphologie du personnel***

Les informations institutionnelles indiquent que la dotation en uniformes en treillis au sein des forces de sécurité du Togo ne tient pas nécessairement compte de la morphologie individuelle du personnel. Il n'est pas nécessaire de tenir compte des préférences individuelles en termes de mode ou de style. Le plus important est la praticité de l'uniforme. 48,8% du personnel de l'échantillon affirme n'avoir jamais reçu d'uniforme adapté à sa morphologie depuis son entrée en carrière au sein des forces de sécurité du Togo. Cette proportion est de 46,5% chez les hommes contre 51,1% chez les femmes, soit une différence significative qui indique qu'en termes de proportions, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à affirmer n'avoir jamais reçu d'uniformes conformes à leur morphologie. Ce résultat montre qu'en plus de ne tenir compte de la morphologie individuelle du personnel, la dotation d'uniformes au sein des forces de sécurité du Togo ne tient pas souvent compte de la morphologie spécifique des femmes. Elle tient beaucoup plus compte de la morphologie du sexe masculin, et n'a pas été nécessairement mise à jour avec l'entrée des femmes au sein de l'institution de sécurité.

- **Présence de ce thème parmi les principaux obstacles pour les femmes du point de vue des enquêtés.e.s**

L'analyse des données de l'enquête révèle que ce thème constitue l'un des trois principaux obstacles au déploiement du personnel féminin dans les missions de paix de l'ONU. Selon 45,3% des enquêtés dont 49,3% des hommes et 41,2% des femmes, la faible proportion de femmes parmi le personnel déployé s'explique principalement par leur nombre très restreint parmi les effectifs des forces de sécurité au niveau national. Ce résultat classe donc ce thème sur « La population éligible », au troisième rang des obstacles énumérés par le personnel enquêté (voir tableau 7).

**Tableau 7 : Principaux défis du point de vue des enquêtés**

Principaux défis	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Pas assez de femmes éligibles	49,3	41,2	45,3
Processus de sélection non favorables aux femmes	30,4	44,8	37,5
Trop d'obligations familiales pour les femmes	56,4	47,1	51,8
Manque de compétence requises	42,3	22,2	32,4
Manque d'infrastructures et d'équipements adéquats	9,7	16,7	13,2
Histoires des expériences négatives des femmes en missions	51,1	42,1	46,7
Non-incidence des missions sur la carrière des femmes	8,4	5,9	7,1
Moins de soutien de la part des supérieurs	10,1	33	21,4
Effet des attitudes culturelles sur les femmes	25,6	28,5	27
Traitement inégal des femmes dans les corps avec les hommes	15,4	17,2	16,3

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

### 3.1.3 Principales recommandations

#### Politiques

- Le Ministère de la Sécurité (MS) et le Ministère de la Défense Nationale (MDN) devraient renforcer leurs politiques d' enrôlement des femmes dans la police et la gendarmerie nationales en ciblant un objectif réaliste à atteindre à l'horizon 2030, en organisant des concours et campagnes exclusivement dédiés au recrutement des femmes et en fixant un quota de femmes à enrôler au cours de chaque campagne de recrutement mixte. ;
- Le MS et le MDN devraient mettre en place une politique de sensibilisation de la population civile sur l'importance et la nécessité d' enrôler les femmes dans la police et dans la gendarmerie nationales en mettant en place des panneaux de sensibilisation dans toutes les villes du Togo et au bord des grandes voies routières ; en commanditant la conception d' infographies de sensibilisation à diffuser via les réseaux sociaux ; et en commanditant la conception et diffusion dans les médias (radio et télévision) et sur les réseaux sociaux, de spots de sensibilisation sous formats audios et vidéos et dans toutes les langues (nationales et locales) du Togo ;
- Le MS, la DGPN et DGGN devraient développer une politique d' attraction des élèves, des étudiantes et du reste de la population civile féminine par les métiers de policière et gendarme, en organisant des journées portes ouvertes mettant en avant les prouesses réalisées par le personnel féminin et en organisant des tournées d' information/ sensibilisation assorties de

sketch et de conférences-débats dans les établissements d'enseignement secondaire et tertiaire.

- La DGPN et la DGGN devraient orienter leur politique de promotion du personnel à des postes de direction/responsabilité, vers l'égalité entre les hommes et les femmes en instaurant des quotas par sexe.

### **Formation et développement professionnel**

- L'ESFOS, l'ENSOAP et l'Ecole Nationale de la Gendarmerie (ENG), devraient mettre en place un cadre de mentorat pour les nouvelles recrues féminines en attribuant à chacune d'elles, une mentore parmi les officières. Ce cadre de mentorat permettra aux nouvelles recrues de bénéficier suffisamment tôt des conseils des aînées en matière d'abnégation et de professionnalisme dans le métier ;
- La DGPN et la DGGN devraient promouvoir le renforcement des capacités opérationnelles du personnel féminin en instaurant un quota pour les femmes dans les unités spéciales et les postes opérationnels.

### **Pratiques**

- La DGPN et la DGGN devraient améliorer leurs pratiques de logement du personnel en construisant et rénovant les dortoirs dans les différentes casernes ;
- La DGPN et la DGGN devraient améliorer l'adéquation des toilettes disponibles dans les unités aux préférences du personnel féminin en y renouvelant les équipements défectueux et en construisant des toilettes réservées aux personnes du même sexe dans toutes les unités où elles ne sont pas disponibles ;
- Les services de la police et de la gendarmerie nationales en charge de la fourniture des uniformes au personnel devraient améliorer leur pratique d'octroi des uniformes au personnel féminin, dont notamment les femmes enceintes, en faisant confectionner des treillis tenant compte de la spécificité morphologique de la femme en général et de celle en état de grossesse en particulier ;
- Les cellules genre du MS et du MDN et les points focaux genre au sein des divisions de la police nationale et des unités de la gendarmerie nationale devraient renforcer le mentorat à l'endroit du personnel féminin en organisant des séances d'échange sur les contraintes et opportunités pour les femmes au sein des forces de sécurité du Togo.

### **Culture organisationnelle**

Le MS devrait mettre en lumière les réussites des hommes et femmes avant-gardistes haut-gradées de la police et de la gendarmerie et les exploits des hommes et femmes ayant passé brillamment les stages et les tests de sélection pour le déploiement (exemple le test SAAT) en produisant un magazine périodique dédié ou en publiant ces exploits dans des magazines déjà existants.



## 3.2 THEME 2 : CRITERES DE DEPLOIEMENT

Le thème 2 examine les compétences des femmes à répondre aux critères de déploiement dans les mêmes conditions que les hommes. Il cherche à voir si les critères sont susceptibles de favoriser les hommes ou permettent aux femmes de satisfaire aux exigences du déploiement. Il examine non seulement les avantages que les critères peuvent conférer aux femmes, mais aussi les blocages que ces derniers peuvent engendrer à l'encontre de leur déploiement.

### 3.2.1 Résumé des résultats

#### PRINCIPALES OPPORTUNITES

- Non-exigence d'un test de conduite pour le déploiement des FPU ;
- Absence d'un test d'aptitude physique parmi les critères de sélection ;
- Critère du grade minimum non contraignant pour le déploiement des FPU ;
- Exigence d'un test sur le maniement des armes légères et/ou le combat tactique ;
- Non-exigence des compétences en matière de communication écoute et relations interpersonnelles ;
- Non-exigence des compétences en résolution des conflits et en négociation ;
- Prise en compte du dossier disciplinaire pour le déploiement ;
- Non-exigence d'un certain niveau de compétences en anglais pour le déploiement ;
- Maîtrise des exigences du déploiement par les supérieurs ;
- Connaissance acquise du personnel sur le genre lors de la formation préalable au déploiement.

#### PRINCIPAUX OBSTACLES

- Critère d'aptitude médicale réduisant les chances de déploiement ;
- Critère du grade minimum pour le déploiement des IPO méconnu et trop contraignant ;
- Critère d'âge réduisant les chances de déploiement ;
- Méconnaissance par le personnel de l'échantillon qu'un test en informatique est exigé pour le déploiement ;
- Méconnaissance des exigences en matière de sensibilité au genre ;
- Exigence d'un certain niveau de français pour le déploiement ;
- Absence de prise en charge des frais d'établissement du passeport ;
- Manque de conscience du personnel de l'échantillon, quant à l'importance de la collaboration avec les hommes et les femmes locaux pour la réussite de la mission.

#### THEMES TRANSVERSAUX

Les critères de déploiement à la base étaient élaborés pour juger des compétences des hommes qui étaient les seuls participants aux missions de paix. Aujourd'hui, ces mêmes critères guident le processus de sélection des hommes et des femmes pour le déploiement. L'élaboration de ces critères n'avait pas tenu compte des dispositions psychologiques, morales et physiques des femmes. Certains de ces critères ne jouent donc pas à la faveur de ces dernières.

### 3.2.2 Résultats détaillés

#### A. Opportunités

- ***Non-exigence d'un test de conduite pour le déploiement des FPU***

Selon les informations institutionnelles, avoir les compétences en conduite est une exigence pour les candidatures des IPO. Par contre, ce n'est pas une obligation pour une FPU. Cette information est confirmée par les résultats de l'enquête. En effet, 86,2% des répondants ont cité le test de conduite parmi les critères exigés pour le déploiement des IPO. Par contre, pour le déploiement des FPU, la proportion des enquêté.e.s qui a indiqué qu'un test de conduite est exigé, n'est que de 53,4%.

Par ailleurs, le fait d'exiger le test de conduite parmi les critères de déploiement des IPO ne se révèle pas constituer un obstacle pour le personnel. En effet 57,8% des policiers et gendarmes enquêté.e.s disposent d'un permis de conduire et 55,4% affirment être capables de conduire un véhicule manuel. Il n'existe non plus de discrimination à l'encontre du personnel féminin par rapport à l'exigence d'un test de conduite pour le déploiement des IPO. La proportion du personnel disposant d'un permis de conduire est légèrement plus élevée chez les femmes (59,7%) que chez les hommes (56%). En outre, la proportion du personnel ayant affirmé être capable de conduire un véhicule manuel est quasiment identique chez les hommes (55,1%) et les femmes (55,7%).

- ***Absence d'un test d'aptitude physique parmi les critères de sélection***

Selon les informations institutionnelles, l'aptitude physique ne constitue pas un critère éliminatoire lors de la sélection des IPO. Pour le déploiement des FPU, elle est testée en groupe et non de façon individuelle, mais ce test ne réduit généralement pas les chances de déploiement.

- ***Critère du grade minimum non contraignant pour le déploiement des FPU***

Des informations institutionnelles, le déploiement dans le cadre des FPU n'exige aucun grade sauf pour le staff. Cette information est confirmée par les données de l'enquête, puisque 74,3% du personnel de l'échantillon (dont 72,5% des femmes et 77,1% des hommes) a affirmé qu'un grade minimum n'est pas exigé pour le déploiement des FPU. Néanmoins, le fait qu'un grade minimum ne soit pas obligatoire pour le déploiement des FPU, apparaît être une opportunité pour le personnel. En effet, seuls 23% des enquêté.e.s pensent disposer d'un certain grade minimum pouvant améliorer leurs chances de déploiement.

- ***Exigence d'un test sur le maniement des armes légères et/ou le combat tactique***

Les informations institutionnelles indiquent que le maniement des armes légères et le combat tactique sont l'une des conditions *sine qua none* pour le déploiement des FPU. Quant aux IPO l'aptitude au maniement des armes est l'une des exigences. Ces informations ont été confirmées par les données issues de l'enquête. En effet, la proportion du personnel de l'échantillon qui a indiqué l'exigence d'un test sur le maniement des armes légères et/ou le combat tactique est de 74,8% pour les missions FPU et 76,1% pour les missions IPO. En outre, cette exigence d'un test sur le maniement des armes légères et le combat tactique apparaît être une opportunité pour le déploiement du personnel. En effet, 58,7% des enquêté.e.s estiment disposer des compétences en maniement des armes et en combat tactique.

- ***Non-exigence des compétences en matière de communication, écoute et relations interpersonnelles***

Selon les informations institutionnelles, les compétences en matière de communication, d'écoute et de relation interpersonnelle sont nécessaires sur le terrain, mais ne sont pas une exigence pour le

déploiement. Bien que le personnel soit formé sur un module sur la communication en période de crise avant le déploiement, la sélection n'est pas sanctionnée par un test éliminatoire sur ces questions.

En outre, ne pas exiger un test en communication, en écoute et en relation interpersonnelle n'est pas un obstacle pour le déploiement du personnel féminin par rapport au personnel masculin. En effet, la proportion de femmes ayant indiqué être en mesure de satisfaire aux conditions d'un éventuel test en matière de communication, écoute et relation interpersonnelle (60,2%) n'est pas supérieure à celle des hommes (62,6%).

- ***Non-exigence des compétences en résolution des conflits et en négociation***

Les compétences en matière de résolution des conflits sont nécessaires sur le terrain mais ne constituent pas une exigence. Elles ne sont pas sanctionnées par un test éliminatoire.

La non-exigence de ces compétences parmi les critères de sélection sanctionnés par un test n'est pas un obstacle pour le déploiement des femmes. La proportion du personnel féminin de l'échantillon ayant indiqué disposer de ce type de compétences (67,9%) n'est pas significativement différente de celle des hommes (63,4%).

- ***Prise en compte du dossier disciplinaire pour le déploiement***

La discipline constitue l'une des exigences non négociables dans le processus de sélection du personnel. A cet effet, les dossiers disciplinaires sont pris en compte pour le déploiement aussi bien pour les IPO que les FPU. A cet effet, un décisionnaire déclare : « *La discipline est l'un des critères essentiels pour la sélection. Celui qui porte les armes ou une arme doit être discipliné au risque d'en faire un usage fatal. Il faut aussi éviter une faille dans le groupe. On ne peut pas envoyer en mission une personne indisciplinée.* »

La prise en compte du dossier disciplinaire représente une opportunité pour les femmes par rapport aux hommes. Les femmes sont généralement plus disciplinées et donc davantage disposées à satisfaire à cette exigence.

Les enquêté.e.s affirment également que les dossiers disciplinaires sont pris en compte durant le processus de sélection, du moins pour les missions IPO. En effet, la proportion des répondants ayant indiqué cette exigence pour ce type de mission est de 61,6%. Par contre pour le cas des missions FPU, les enquêté.e.s ne semblent pas suffisamment au courant de cette exigence. Leur proportion n'est que de 56,9%, avec un pourcentage plus élevé chez les hommes (60,4%) par rapport aux femmes (53,4%).

- ***Non-exigence d'un certain niveau de compétences en anglais pour le déploiement***

Les compétences en anglais ne sont pas exigées pour le déploiement des FPU. Pour le cas des IPO, la maîtrise de l'anglais est un atout, mais ne représente pas un critère éliminatoire pour le déploiement. Les IPO qui désirent être déployés dans un pays anglophone passent le test SAAT en anglais, tandis que ceux qui désirent être déployés dans un pays francophone le font en français.

Cette non-exigence des compétences en anglais pour le déploiement est confirmée par les données de l'enquête. Seuls 31,9% des répondants ont indiqué cette compétence parmi les critères exigés. Par ailleurs, il s'avère être une opportunité de ne pas exiger ce critère pour le déploiement, car la proportion des enquêté.e.s qui estiment disposer de compétences en anglais n'étant que de 38,6%.

- ***Maîtrise des exigences du déploiement par les supérieurs***

Les exigences sur le déploiement sont connues des supérieurs qui, assurent la présélection par l'intermédiaire d'une correspondance du MS définissant les profils en fonction de chaque mission de paix.

- ***Connaissance acquise du personnel sur le genre lors de la formation préalable au déploiement***

Les questions sur la formation générale sur le genre, les abus sexuels et le harcèlement sont enseignées dans les écoles et centres de formation de police et de gendarmerie selon les informations institutionnelles, mais surtout au cours de la formation préalable au déploiement. Selon les enquêtés, plusieurs de ces modules ont été suivis au cours du processus de préparation pour la mission. Ainsi le tableau ci-dessous présente les modules dans les proportions exprimées par les enquêtés.

**Tableau 8: Connaissances acquises sur la sensibilité au genre lors de la formation préalable au déploiement**

<b>Types de modules sur la sensibilité du genre</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble (%)</b>
Formation sur les exploitations et abus sexuels	82,6	84,4	83,4
Formation générale sur le genre	81,7	78,1	80,1
Formation spécialisée sur les violences domestiques	78,3	77,1	77,7
Formation sur le genre pour le leadership	67	63,5	65,4
Formation sur le harcèlement au sein de l'institution	60	59,5	59,7

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

Les données de l'enquête révèlent que 83,4% des enquêtés (82,6% des hommes et 84,4% des femmes) attestent avoir reçu la formation sur les exploitations et abus sexuels pendant la formation préalable au déploiement. 80,1% des répondants dont 81,7% des hommes et 78,1% des femmes déclarent avoir été renforcés plutôt par des formations générales sur le genre. 77,7% (78,3% d'hommes et 77,1% des femmes) disent avoir suivi une formation spécialisée sur les violences domestiques, 65% sur le genre pour le leadership et 59,7% sur le harcèlement au sein de l'institution.

## **B. Obstacles**

- ***Critère d'aptitude médicale réduisant les chances de déploiement***

Des informations institutionnelles, le personnel doit présenter un certificat d'aptitude médicale délivré par les services de santé certifiés par les autorités. Aussi, 88,6% des enquêtés, ont indiqué que des examens d'aptitude médicale attestés par un service de santé reconnu par le haut commandement de la police et de la gendarmerie étaient un acte obligatoire pour le déploiement des FPU. Pour le cas des IPO, cette proportion est de 86,9% des enquêtés.e.s.

Toutefois, les conditions médicales exigées apparaissent trop contraignantes pour le personnel de l'échantillon, puisque ce dernier estime ne pas disposer de compétences suffisantes pour réussir aux tests d'aptitude médicale. En effet, seuls 62,7% des répondants pensent disposer des aptitudes médicales exigées pour le déploiement.

- ***Critère du grade minimum pour le déploiement des IPO méconnu et trop contraignant***

Un déploiement des IPO demande un minimum de grade selon les informations institutionnelles. Pour donc participer à ces missions, le grade minimum exigé pour cette catégorie est soit sergent-chef de police soit maréchal des logis chef de la gendarmerie.

Cependant, il apparaît que le personnel de l'échantillon ne connaisse pas suffisamment le critère de grade minimum pour le déploiement des IPO, mais surtout qu'il estime que dans la pratique, ce critère

n'est pas réellement appliqué pour ce type de déploiement. En effet, seuls 46,4% des enquêté.e.s estiment qu'un grade minimum est réellement exigé pour le déploiement des IPO.

Par ailleurs, le personnel enquêté pense ne pas disposer du grade nécessaire pour surmonter ce critère de grade minimum dans le cadre du déploiement des IPO. En effet, seuls 23% d'entre eux pensent disposer d'un certain grade minimum pouvant améliorer leurs chances de déploiement.

- ***Critère d'âge réduisant les chances de déploiement***

Les informations institutionnelles révèlent qu'un âge minimum de 25 ans et maximum de 55 ans sont requis pour le déploiement, bien qu'il puisse avoir des exceptions par rapport à certaines spécialités recherchées.

Cependant, il apparaît que, soit le personnel de l'échantillon ne connaît pas suffisamment cette exigence en matière d'âge pour le déploiement, soit il estime que dans la pratique, ce critère n'est pas réellement appliqué étant donné l'exception accordée à certaines spécialités. En effet, la proportion du personnel de l'échantillon qui estime qu'un âge minimum est exigé pour le déploiement est d'à peine 31,3% pour le cas des FPU et 41,1% pour celui des IPO. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir signalé l'existence d'un critère d'âge pour le déploiement. Leurs proportions sont de 28,1% pour le cas des missions FPU et 36,7% pour celui des missions IPO, alors que celles des hommes sont respectivement de 34,4% et 45,4% pour ces deux types de missions. Ceci suppose qu'elles méconnaissent davantage l'exigence du critère d'âge, ou qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à faire l'expérience de cas où ce critère n'a pas été réellement appliqué.

Par ailleurs, le personnel enquêté pense qu'il ne remplit pas la condition d'âge pour être déployé. En effet, seuls 27,7% d'entre eux pensent disposer d'un certain âge pouvant améliorer leurs chances de déploiement.

- ***Méconnaissance par le personnel de l'échantillon qu'un test en informatique est exigé pour le déploiement***

Selon les informations institutionnelles, les compétences en informatique sont exigées pour le déploiement des IPO et du staff déployé dans les missions FPU. Ces compétences sont des atouts pour accomplir certaines tâches au cours de la mission.

Cependant, le personnel de l'échantillon apparaît ne pas être suffisamment au courant de cette exigence d'un test informatique. En effet, la proportion d'entre eux qui a indiqué l'exigence d'un test informatique comme critère de déploiement n'est que de 29,5% pour le cas des missions FPU et 58,5% pour celui des missions IPO.

Par ailleurs, l'exigence d'un test informatique pour le déploiement est un obstacle pour le personnel, puisque 45,1% des enquêté.e.s estiment ne pas disposer de compétences en informatique. En outre, les femmes sont davantage pénalisées, puisqu'elles sont plus nombreuses (50,2%) que les hommes (40,1%) à estimer ne pas disposer de compétences en informatique.

- ***Méconnaissance des exigences en matière de sensibilité au genre***

Les informations institutionnelles attestent que la sensibilité au genre est prise en compte dans le processus de sélection pour le déploiement. Il s'agit d'une exigence qui s'adresse aux candidat.e.s pour les missions IPO et FPU.

Cependant, l'exigence en matière de sensibilité au genre semble être assez méconnue par le personnel de l'échantillon. En effet, la proportion des répondants qui ont indiqué que la sensibilité au genre est un critère exigé dans le processus de sélection n'est que de 32,4% pour le cas des missions FPU et de

37,5% pour celui des missions IPO. En outre, pour ces deux missions, les femmes apparaissent moins nombreuses à estimer que cette compétence est exigée. Leurs proportions respectives pour ces deux types de missions sont de 29,4% et 34,4%, tandis que celles des hommes sont respectivement de 35,2% et 40,5%. L'exigence d'un module de sensibilité au genre serait donc un critère davantage méconnu par les femmes, ou alors, elles estiment que ce critère n'est pas suffisamment exigé et vulgarisé comme elles l'auraient souhaité.

Par ailleurs, une plus grande vulgarisation de ce critère et un renforcement de son exigence contraindrait le personnel, surtout masculin, à s'outiller dans le domaine afin d'accroître ses chances d'être déployé. Seuls 24,6% des enquêté.e.s estiment disposer de compétences en matière de sensibilité au genre, avec sans surprise, une proportion plus élevée chez les femmes (29,4%), contre seulement 19,8% chez les hommes.

- ***Exigence d'un certain niveau de français pour le déploiement***

Un certain niveau de français est requis pour le déploiement dans les opérations de paix. D'ailleurs, les tests s'effectuent dans cette langue et les casques bleus togolais ont été récemment beaucoup plus déployés dans des missions ayant eu lieu dans des pays francophones tels que la Côte d'Ivoire, le Mali, etc. Les informations institutionnelles indiquent que le français fait partie des principaux critères éliminatoires lors de la sélection pour le déploiement.

65,9% du personnel de l'échantillon confirment cette version institutionnelle en affirmant qu'un certain niveau de compétence en français était requis pour le déploiement des IPO. Par contre pour les FPU, seuls 39,5% des enquêté.e.s ont affirmé l'exigence d'un certain niveau de français dans le cadre de leur déploiement.

- ***Absence de prise en charge des frais d'établissement du passeport***

Les informations institutionnelles attestent que les frais d'établissement du passeport sont entièrement à la charge du personnel de la police nationale, tandis qu'à la gendarmerie nationale, seuls les déployé.e.s au sein des FPU sont remboursé.e.s.

- ***Manque de conscience du personnel de l'échantillon, quant à l'importance de la collaboration avec les hommes et les femmes locaux pour la réussite de la mission***

Selon les données de l'enquête, le personnel de l'échantillon n'est pas suffisamment conscient de l'importance de la collaboration avec les hommes et les femmes du pays hôte pour le succès d'une mission de paix. En effet, seuls 42% des répondants ont évoqué l'importance de cette capacité de collaboration.

### **3.2.3 Principales recommandations**

#### **Formation et développement professionnel**

L'ESFOS, l'ENSOAP et l'ENG devraient commencer assez tôt la préparation des nouvelles recrues à un futur déploiement en délivrant des modules introductifs sur les missions de paix, en enseignant les exigences des différents types de déploiement, les critères de sélection ainsi que les aptitudes faisant l'objet de tests et en renforçant l'aptitude des nouvelles recrues en anglais à travers des cours et pratiques intensifs de cette langue.

## **Pratiques**

- Le MS, le MDN et le CEOMP devrait vulgariser auprès du personnel des forces de sécurité, toutes les compétences exigées pour chaque type de déploiement, ainsi que celles faisant l'objet de tests de sélection, en produisant un dépliant dédié à la question qui serait distribué gratuitement au personnel ;
- Le CEOMP et l'ONU devraient renforcer davantage l'importance des attitudes et des valeurs en matière de genre dans le cadre du déploiement en missions de paix en introduisant parmi les critères de sélection, un test sur la sensibilité en matière de genre ;
- Les cellules genre du MS, du MDN et les points focaux genre au niveau des directions de la police et de la gendarmerie nationales devraient œuvrer au renforcement des capacités du personnel féminin en matière de missions de paix en le sensibilisant sur les exigences de paix de l'ONU, les critères de sélection et les aptitudes faisant l'objet d'un test de sélection.



### **3.3 THEME 3 : SELECTION POUR LE DEPLOIEMENT**

Le thème 3 évalue la parité dans l'accessibilité des hommes et des femmes à l'information sur les possibilités de déploiement pour les opérations de paix. Il mesure la justesse du processus et sa propension à faciliter la sélection des femmes pour le déploiement. Ce thème examine également les avantages, les ressources et les opportunités accordés au processus de pré-déploiement, déploiement et post-déploiement du personnel féminin en vue de rendre leur participation significative.

#### **3.3.1 Résumé des résultats**

##### **LES PRINCIPALES OPPORTUNITES**

- Existence d'une procédure standardisée de sélection pour le déploiement dans les opérations de paix ;
- Existence de sélection et de déploiement individuels ;
- Existence des FPU déployées ;
- Adoption des mesures préférentielles pour la sélection des femmes pour les opérations de paix ;
- Disponibilité de modules sur le genre dans les écoles et centres de formation ;
- Diffusion d'informations sur les postes de l'ONU via les écoles et centres de formation des forces de sécurité ;
- Faible incidence du manque d'information ou d'opportunités sur les candidatures aux missions de paix ;
- Assistance des équipes mobiles de soutien à la formation aux opérations de paix pendant le processus de pré-déploiement.

##### **LES PRINCIPAUX OBSTACLES**

- Inexistence de candidature volontaire dans le processus de sélection du personnel des FPU pour le déploiement ;
- Utilisation insuffisante des canaux publics dans la communication sur les postes de l'ONU ;
- Insuffisance de diffusion massive des postes de l'ONU par courrier électronique ;
- Absence de diffusion d'informations sur les postes de l'ONU par le biais d'associations professionnelles ;
- Récurrence d'échecs aux tests de sélection pour le déploiement ;
- Doutes du personnel de l'échantillon sur le recours au mérite dans le processus de sélection pour le déploiement ;
- Absence de la prise en charge des dépenses durant le processus de pré-déploiement ;
- Absence de la question d'équité dans le processus de sélection parmi les trois principaux obstacles au déploiement des femmes.

##### **THEMES TRANSVERSAUX**

L'entrée des femmes dans la gendarmerie est très récente (2007), tandis que leur recrutement dans la police, bien qu'ayant démarré en 1977, a connu une pause entre 1979 et 2004 (reprise en 2005). La représentativité du personnel féminin est donc très faible au sein des deux corps, ce qui explique aussi la faiblesse de leur nombre au sein des FPU.

## ECARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPERIENCES

Les hommes et les femmes reçoivent les informations sur les opérations de paix par les mêmes moyens de communication. Mais, très peu d'entre eux touchent directement les femmes. Cela ne permet pas aux hommes et aux femmes d'être toujours au même niveau d'information.

### 3.3.2 Résultats détaillés

#### A. Opportunités

- *Existence d'une procédure standardisée de sélection pour le déploiement dans les opérations de paix*

Selon les informations institutionnelles, le processus de sélection du personnel pour les forces de sécurité des Nations Unies est défini par un schéma standard, déterminant les profils des candidats dans le respect des critères de l'ONU. La décision de participation aux opérations de paix est prise au niveau stratégique avant d'être notifiée aux différentes institutions impliquées dans la sélection des participants à la mission. L'ONU adresse la demande à travers le ministère des affaires étrangères qui constitue la courroie diplomatique entre elle et les Etats. La requête de l'ONU est publiée à travers toutes les unités. Les personnes remplissant les conditions sont présélectionnées de façon transparente pour participer à la formation préalable au déploiement. Celles qui sont qualifiées sont définitivement approuvées à travers des tests d'aptitude.

- *Existence de sélection et de déploiement individuels*

Les informations institutionnelles attestent l'existence de sélection et de déploiement individuels (IPO). 11,9% du personnel de l'échantillon affirme avoir été sélectionnés et déployés individuellement dans le cadre des missions IPO. Cette proportion est encore plus élevée parmi les femmes (soit 18,8%) par rapport aux hommes (6,1%). Ceci indique qu'il existe une plus forte proportion de déploiements en missions IPO parmi le personnel féminin de l'échantillon par rapport à leurs collègues masculins.

- *Existence des FPU déployées*

Selon les informations institutionnelles, le Togo dispose des FPU qui ont été déployées. Elles sont composées d'hommes et de femmes issues de la police et de la gendarmerie nationales. Les femmes y sont faiblement représentées. Cependant, elles reçoivent les mêmes formations que leurs collègues masculins.

- *Adoption des mesures préférentielles pour la sélection des femmes pour les opérations de paix*

Les exigences de l'ONU par rapport à l'augmentation de la proportion des femmes dans les missions de paix sont précises. A ce titre, le Gouvernement met en place une série de mesures pour faciliter la présence raisonnable des femmes dans le but d'atteindre les quotas des 20% pour les FPU et des 30% pour les IPO à l'horizon 2028. Des efforts sont consentis par le Gouvernement pour que le personnel féminin soit représentatif au sein des FPU et parmi les IPO. L'on pourrait citer des mesures telles que, l'avancement temporaire en grade pour les femmes en vue de leur permettre de répondre au critère de grade, l'organisation de sessions de test SAAT (*Selection Assistance and Assessment Team*) pour les femmes uniquement, la préférence pour la femme (à compétences égales à l'homme) et d'autres dispositions opérationnelles pour faciliter l'augmentation du quota des femmes.

### ***Disponibilité de modules sur le genre dans les écoles et centres de formation***

Les informations institutionnelles ont fait état de l'existence de modules sur le genre parmi les formations délivrées aux nouvelles recrues au sein des *écoles et centres* de formation. Des notions comme les exploitations et abus sexuels, le harcèlement, les fondamentaux sur les droits humains, etc., y sont enseignées. Ces modules de formation ont une ouverture internationale prenant en compte les compétences globales de la sécurité.

- ***Diffusion d'informations sur les postes de l'ONU via les écoles et centres de formation des forces de sécurité***

D'après les informations recueillies à l'issue de certains entretiens informels, les écoles et centres de formation des forces de sécurité du Togo, en l'occurrence l'ESFOS, l'ENSOAP et l'ENG fournissent des informations sur les déploiements de l'ONU.

- ***Faible incidence du manque d'information ou d'opportunités sur les candidatures aux missions de paix***

Seulement 7,9% du personnel de l'échantillon qui n'a pas postulé pour une mission de paix a déclaré que cela était dû à un manque d'opportunités ou d'informations. La raison principale (évoquée par 75,8% des personnes concernées) est plutôt celle selon laquelle le déploiement n'est pas volontaire.

- ***Assistance des équipes mobiles de soutien à la formation aux opérations de paix pendant le processus de pré-déploiement***

Selon les informations institutionnelles, le Togo reçoit un soutien des équipes mobiles de soutien à la formation aux opérations de paix (MTST – *Mobile Training Support Team*) lors des formations pré-déploiement et pendant l'administration des Tests de SAAT organisés à l'endroit du personnel souhaitant être ultérieurement déployé en tant que IPO.

### **B. Obstacles**

- ***Inexistence de candidature volontaire dans le processus de sélection du personnel des FPU pour le déploiement***

Les informations institutionnelles révèlent que contrairement aux missions IPO où la candidature est volontaire, la composition du personnel d'une FPU, du fait de sa complexité, est laissée à la discrétion de la hiérarchie (DGPN et DGGN). Ceci est également confirmé par les données d'enquête, puisque 98,6% des répondant ayant été déployés dans les forces de sécurité de l'ONU ont eu à être sélectionnés par leur supérieurs hiérarchiques pour faire partie d'une mission FPU, contre seulement 11,9% qui ont candidaté volontairement (dans le cadre d'une mission IPO).

- ***Utilisation insuffisante des canaux publics dans la communication sur les postes de l'ONU***

Selon les informations institutionnelles, les postes de l'ONU sont communiqués au personnel à travers des canaux internes tels que les notes de service, les tableaux d'affichage internes, le bulletin d'information de l'institution etc. L'utilisation de ces canaux internes est organisée de telle sorte que l'information aille du centre de commandement ou du supérieur hiérarchique vers les subalternes au sein des unités. Dans certains cas particuliers tels que le recrutement pour les missions IPO, les informations sont parfois communiquées à travers des courriels à destination des officier.ère.s. Les canaux publics tels que la télévision, la radio et les réseaux sociaux, ne sont pas officiellement utilisés pour transmettre les informations sur les postes de l'ONU. Ceci est confirmé par les données de l'enquête, car seulement 13,6% de l'échantillon a reçu des informations sur les postes de l'ONU à

travers l'un des canaux publics suivant : la télévision (4,2% des enquêtés), la radio (3,8%) et les réseaux sociaux (5,6%). Les canaux les plus cités sont des canaux internes tels que, la transmission de l'information du supérieur hiérarchique au subalterne (24,6% des enquêtés), le bulletin d'information de l'institution (14,3%) et le tableau d'affichage interne (11,2%).

**Tableau 9 : Les canaux d'information sur le recrutement pour les missions de paix**

Canaux d'informations	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Par le biais des supérieur.e.s	22,5	26,7	24,6
Par Courriel électronique	22,9	23,1	23
Par Bouche à Oreille	17,6	16,3	17
Par le biais du Bulletin d'information	17,2	11,3	14,3
Par le biais du Tableau d'affichage	10,6	16,3	11,2
Par le biais des Médias sociaux	7,1	4,1	5,6
Par le biais la TV	4,9	3,6	4,2
Par le biais des Radios	4,4	3,2	3,8
Par le biais des mentors	1,8	2,3	2
Par le biais de l'académie	0,4	1,8	1,1
Par le biais des associations	0	1,8	0,9

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

Il est primordial de souligner l'importance de favoriser l'utilisation de tous les autres divers moyens adéquats de communication pour permettre une diffusion plus large prenant en compte tout le personnel au plan national avec plus d'ouverture sur les femmes. Par ailleurs, l'utilisation des canaux publics permettra également de vulgariser les postes des Nations Unies auprès de la population, notamment des jeunes hommes et femmes, ce qui pourrait les inciter à intégrer les personnels en uniforme.

- ***Insuffisance de diffusion massive des postes de l'ONU par courrier électronique***

Du point de vue des informations institutionnelles, tous les postes de l'ONU ne sont pas massivement diffusés par mail à l'échelle de l'institution de sécurité. Seuls les postes d'IPO le sont à travers l'envoi de mails aux officier.ère.s concernés. Seulement 23% du personnel de l'échantillon a cité le courriel parmi les moyens par lesquels l'information sur les opérations de paix de l'ONU est distribuée au sein des forces de sécurité du Togo.

- ***Absence de diffusion d'informations sur les postes de l'ONU par le biais d'associations professionnelles***

Les informations institutionnelles révèlent l'inexistence d'associations professionnelles au sein des corps de la gendarmerie et de la police. En conséquence, le canal des associations professionnelles n'est pas utilisé pour la transmission d'information sur les postes de l'ONU.

- ***Récurrence d'échecs aux tests de sélection pour le déploiement***

A la question de savoir si la personne interrogée ou quelqu'un d'autre parmi ses collègues a déjà au moins une fois échoué aux tests de sélection pour le déploiement, 85,2% du personnel de l'échantillon a répondu par l'affirmative. Parmi les femmes de l'échantillon, 91,7% ont répondu, soit avoir déjà elle-même, soit connaître des collègues qui ont déjà, au moins une fois échoué aux tests de sélection pour le déploiement, alors que la proportion équivalente n'est que de 79,8% chez les hommes.

- ***Doutes du personnel de l'échantillon sur le recours au mérite dans le processus de sélection pour le déploiement***

La rétention des informations sur les postes de l'ONU et l'insuffisance de vulgarisation des critères peut laisser naître des suspicions sur la justesse et la transparence dans le processus de sélection. Seuls 43,4% du personnel de l'échantillon n'ayant pas été sélectionné pour une mission de paix ont attribué cette non sélection à une insuffisance de mérite de leur part, en évoquant des raisons telles qu'une mauvaise qualité de leurs candidatures (20%), une insuffisance de compétence (16,7%) ou un non-respect des critères de déploiement (6,7%).

- ***Absence de la prise en charge des dépenses durant le processus de pré-déploiement***

Selon les informations institutionnelles, les dépenses lors du processus de pré-déploiement sont totalement prises en charge par les forces de sécurité du Togo. Cependant, seuls 24,8% des enquêtés (27,3% des hommes et 22,3% de femmes) ont déclaré n'avoir dépensé aucun frais personnel lors de la phase de pré-déploiement. Les dépenses évoquées concernent, le transport pour se rendre au centre de formation pré-déploiement l'établissement du passeport de service nécessaire pour le déploiement et certains examens médicaux spécialisés.

- ***Absence de la question d'équité dans le processus de sélection parmi les trois principaux obstacles au déploiement des femmes***

Les données de l'enquête indiquent que la question de l'équité dans le processus de sélection ne fait pas partie des trois principaux obstacles au déploiement des femmes dans les missions de paix. En effet, seuls 37,5% des répondants ont indiqué que le processus de sélection était défavorable pour les femmes, ce qui place ce thème au quatrième rang sur le classement des dix thèmes.

### **3.3.3 Principales recommandations**

#### **Politiques**

Le MS, la DGPN, la DGGN et le CEOMP, devraient renforcer le niveau de candidature volontaire dans le processus de sélection pour le déploiement, en y insérant une étape, exigeant des responsables des différentes unités, une centralisation des listes de volontaires, qu'ils pourront ensuite exploiter pour la présélection du personnel à envoyer en formation pré-déploiement.

#### **Pratiques**

- Le MS devrait renforcer sa pratique de communication sur les postes de l'ONU en diffusant le contenu exhaustif des appels à contribution en personnel des missions de paix de l'ONU à travers des canaux officiels internes, afin de permettre à la grande majorité du personnel, d'être informés des postes recherchés, des compétences exigées et des aptitudes qui seront testées ;
- Le MS, la DGPN, la DGGN et le CEOMP devraient améliorer la prise en charge des dépenses du personnel durant le processus de formation pré-déploiement, en y intégrant toutes les dépenses liées au transport (entre l'unité de l'individu et le CEOMP, pour aller faire une analyse médicale dans un établissement de santé, etc.) et tous les frais liés aux analyses médicales et à l'établissement du passeport de service.



### 3.4 THEME 4 : CONTRAINTES DOMESTIQUES

Les femmes ont souvent la responsabilité de gérer plusieurs obligations au sein de la cellule familiale, pour lesquelles elles accordent une importance avérée mais qui ne sont pas rétribuées. Malheureusement, cette responsabilité qui confère aux femmes la prise en charge totale ou partielle des membres de la cellule familiale contraint leur capacité à servir convenablement dans les forces de sécurité et à participer aux missions de paix.

Ce thème met en lumière les contraintes domestiques au déploiement des femmes et cherche les moyens pouvant permettre d'agir sur les pressions sociales qui altèrent leurs efforts à être à la hauteur de toutes leurs responsabilités. Il analyse les mesures appropriées au plan politique et stratégique que les institutions de sécurité peuvent prendre pour non seulement faciliter le déploiement des femmes mais surtout les rendre plus efficaces sur le terrain.

#### 3.4.1 Résumé des résultats

##### OPPORTUNITES PRINCIPALES

- Possibilité d'aide familiale dans la gestion des enfants pour une mission apaisée ;
- Non allusion aux considérations familiales parmi les contraintes à la candidature au déploiement chez plus de 70% du personnel de l'échantillon qui n'a pas postulé pour une mission de paix ;
- Concordance entre l'âge réel des enfants et leur âge idéal souhaité par les femmes de l'échantillon au moment où elles sont déployées ;
- Concordance de l'âge moyen des enfants souhaité par les femmes et les hommes lorsqu'il.elle.s sont déployé.e.s ;
- Possibilités de prendre les congés pendant le déploiement ;
- Versement d'une compensation à la famille en cas de décès d'un.e casque bleu.e en mission ;
- Subvention de certaines prestations de soins au bénéfice du personnel et de sa famille ;
- Bonne jouissance des congés pour maternité, maladie et invalidité ;
- Perception des salaires durant les congés ;
- Absence de sentiment d'avoir manqué des opportunités professionnelles pendant ses congés chez plus de 70% du personnel de l'échantillon ayant bénéficié de ceux-ci ;
- Autorisation des femmes enceintes à rester dans les forces de sécurité du Togo ;
- Possibilité pour le personnel d'être de bons parents malgré le déploiement ;
- Les femmes avec ou sans enfants ont les mêmes chances de déploiement ;
- Acceptation familiale du déploiement des femmes ;
- Non réticence du personnel à approcher les supérieur.e.s pour discuter de problèmes familiaux.

##### OBSTACLES PRINCIPAUX

- Inexistence d'installations pour la garde d'enfants ;
- Subvention insuffisante des congés pour rendre visite à la famille pendant le déploiement des FPU ;
- Non acceptation culturelle du rôle de l'homme comme père au foyer ;
- Rigidité des méthodes de travail au sein des forces de sécurité du Togo ;

- Faible probabilité de recourir à des hommes/femmes de ménage chez le personnel féminin de grade inférieur ;
- Faible niveau de jouissance des congés de paternité, pour soins familiaux et soins aux personnes âgées ;
- Difficultés à suivre des formations pendant les congés ;
- Inexistence de dispositif adéquat d'allaitement et difficulté pour les femmes de tirer leur lait au travail ;
- Rémunération dans les missions de paix (FPU) jugée insuffisante pour subvenir aux besoins du ménage ;
- Volonté du personnel féminin d'obtenir la permission des parents et conjoints avant de se déployer ;
- Présence du thème « des contraintes domestiques » dans le top 3 des obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix, selon les enquêtes.

### **THEMES TRANSVERSAUX**

- Dans la culture sociétale africaine, les obligations familiales et la prise en charge (non financière) des enfants et des parents âgés ou malades, sont souvent considérées comme relevant de la responsabilité de la femme. Pour ce faire, cette dernière doit être en permanence présente à la maison et ne peut généralement pas effectuer des voyages d'affaire ou partir pour des missions. Les femmes qui ambitionnent de sortir de ce cercle social sont mal vues par la société. Le départ d'une femme pour une mission de paix n'est pas concevable socialement parlant ;
- Les femmes en uniforme sont appelées à faire face à d'autres réalités propres à leur corps au sein des institutions de sécurité. Elles sont appelées à surmonter un certain nombre d'adversités propres à leurs institutions pour prouver leur efficacité. Or les hommes et les femmes ne vivent pas les mêmes réalités. Ceci appelle alors à la création de certaines conditions leur permettant d'évoluer aisément dans leur carrière.

### **ECARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPERIENCES**

- Les efforts faits par le Gouvernement et les autorités à travers certaines mesures préférentielles pour favoriser le déploiement des femmes ne permettent pas encore de rattraper les écarts au niveau des effectifs entre les hommes et les femmes dans le cadre des missions de paix de l'ONU ;
- L'intégration des femmes dans les institutions de sécurité ne suffit pas pour atteindre les mesures de parité entre hommes et femmes si d'autres mesures d'accompagnement ne sont pas prises pour aider les femmes à concilier vie familiale et professionnelle ;
- Les femmes admises pour les missions de paix, affrontent les critiques de stigmatisation et d'autres pressions sociales de leurs communautés. Et la mission les confine très souvent dans les rôles différenciés que la société leur reconnaît ;
- Malgré l'évolution de la politique de la nouvelle gestion administrative reconnaissant le rôle prépondérant que doivent jouer les femmes aux côtés des hommes pour la gestion de la cité,

les mœurs quant à elles n'ont pas encore évolué et la société continue de considérer les femmes comme des appuis et non pas comme des collaboratrices. Le personnel masculin, l'environnement familial et communautaire font que l'intégration des femmes dans les institutions de sécurité n'évolue pas. Certains hommes corps habillés ne facilitent pas les choses aux femmes dans l'exercice de leur profession.

### 3.4.2 Résultats détaillés

#### A. Opportunités

- *Possibilité d'aide familiale dans la gestion des enfants pour une mission apaisée*

L'opportunité de recourir à la famille élargie pour la prise en charge des enfants pendant la mission est une solution envisageable et acceptable pour le personnel féminin de la police et de la gendarmerie pendant le déploiement. En effet, 70,7% de l'échantillon des enquêtés (63,3% des hommes et 78,3% des femmes) ont affirmé avoir le soutien de la famille élargie pour s'occuper de la garde des enfants pendant le déploiement pour une mission de paix.

- *Non allusion aux considérations familiales parmi les contraintes à la candidature au déploiement chez plus de 70% du personnel de l'échantillon qui n'a pas postulé à une mission de paix*

Seulement 0,3% du personnel de l'échantillon qui n'a pas postulé à une mission de paix a évoqué des considérations familiales parmi les raisons pour lesquelles il.elle.s ne se sont pas porté.e.s volontaire.s. La raison la plus évoquée est le caractère non volontaire du déploiement au Togo, c'est-à-dire le fait que le déploiement ne soit pas basé sur un mécanisme de candidature. Cette raison a en effet été évoquée par 72,2% du personnel de l'échantillon concerné.

- *Concordance entre l'âge réel des enfants et leur âge idéal souhaité par les femmes de l'échantillon au moment où elles sont déployées*

Les données de l'enquête montrent que l'âge de l'enfant le plus jeune des femmes de l'échantillon lors de leur premier déploiement était en moyenne de 3,6 ans, ce qui concorde avec l'âge minimum moyen qu'elles souhaiteraient qu'un enfant ait avant que sa mère ne soit déployée (soit 3,8 ans). Par ailleurs, au moins la moitié des femmes de l'échantillon souhaiteraient être déployées lorsque leur enfant le plus jeune a 3 ans, ce qui correspond à l'âge réel qu'avaient les enfants d'au moins la moitié d'entre elles lorsqu'elles étaient déployées pour la première fois.

Néanmoins, il faut noter qu'il existe un écart d'expérience pour cet indicateur. En effet, bien que l'âge de l'enfant le plus jeune des hommes de l'échantillon lors de leur premier déploiement soit de 3,4 ans (quasiment égal à l'âge qu'avait l'enfant le plus jeune des femmes de l'échantillon pendant leur premier déploiement), il ressort qu'au moins 50% des femmes de l'échantillon ont été déployées pour la première fois lorsque leur enfant le plus jeune avait 3 ans, contre seulement 2,5 ans chez les hommes. Autrement dit, comparativement à la majorité des femmes de l'échantillon, la majorité des hommes ont pris part à leur premier déploiement pendant que leur enfant le/la plus jeune était relativement moins âgé.e. Les hommes ont donc relativement plus de facilité à être déployés pendant que leurs enfants sont en bas âge. Cette facilité leur a été conférée par les normes et croyances socioculturelles qui n'autorisent que les hommes à laisser leurs enfants en bas âge pour aller travailler. Les femmes par contre sont limitées par la contrainte domestique liée à la prise en charge des enfants en bas âge. Pour preuves, l'enquête a révélé que le personnel de l'échantillon souhaiterait que les

pères soient déployés pendant que leur enfant le plus jeune a en moyenne à peine 3 ans, contre 4,9 ans pour les mères. En outre, au moins la moitié d'entre eux estiment qu'un père peut être déployé pendant que son enfant le plus jeune a à peine 2 ans, contre 5 ans pour une mère.

- ***Concordance de l'âge moyen des enfants souhaité par les femmes et les hommes lorsqu'il.elle.s sont déployé.e.s***

L'âge moyen des enfants souhaité par les femmes de l'échantillon au moment de leur déploiement est quasiment le même que celui souhaité par les hommes au moment de leur déploiement, c'est-à-dire 3,8 ans. Il faut néanmoins relever l'existence d'un écart entre l'âge moyen des enfants souhaité par les hommes de l'échantillon lors du déploiement des femmes et celui souhaité par les femmes de l'échantillon lors du déploiement des hommes. En effet, les femmes souhaitent que les pères soient déployés après que leurs enfants aient eu en moyenne au moins 2,3 ans, tandis que les hommes souhaitent que les mères soient déployées après que leurs enfants aient eu en moyenne au moins 6 ans. On observe également ici, l'influence des normes et croyances socioculturelles qui n'autorisent que les hommes à laisser leurs enfants en bas âge pour aller travailler.

- ***Possibilités de prendre les congés pendant le déploiement***

Selon les informations institutionnelles, certaines dispositions sont prises pour permettre au personnel déployé de prendre des congés pendant les missions. L'usage qui est fait de ces congés est du ressort du déployé. Mais il est aussi vivement conseillé de rendre visite à la famille. « Les policiers et gendarmes ont droit de bénéficier de 30 jours de permission par an ». L'organisation de ces 30 jours dépend uniquement de la perception qu'ils ont de ces congés. Les données de l'enquête quantitative confirment ce résultat, puisque 94,6% des personnes interrogées (94,3% des hommes et 95% des femmes) confirment l'existence de ces congés.

- ***Versement d'une compensation à la famille en cas de décès d'un.e casque bleu.e en mission***

Les informations institutionnelles indiquent que la famille d'un casque bleu togolais décédé au cours d'une mission de paix, reçoit un dédommagement de la part de l'ONU.

- ***Subvention de certaines prestations de soins au bénéfice du personnel et de sa famille***

Selon les informations institutionnelles, le personnel de police, de gendarmerie et ses ayant droit (conjoint.e.s, enfants à charge âgé.e.s de 26 ans au plus) jouissent de la subvention de certaines prestations de soins telles que, les consultations générales et de spécialité (y compris les consultations gynécologiques), les frais d'hospitalisation, les examens généraux (examens de laboratoire), les interventions chirurgicales, les médicaments, etc. Cette subvention intervient dans le cadre d'une couverture maladie à travers un mécanisme de prise en charge de l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat<sup>21</sup>, et le personnel et ses ayants droit peuvent en bénéficier à tout moment.

- ***Bonne jouissance des congés pour maternité, maladie et invalidité***

Les informations institutionnelles affirment que le personnel de la police et de la gendarmerie jouit des congés pour maternité, maladie et invalidité, conformément aux dispositions contenues dans la législation nationale<sup>22</sup>. Les congés pour maternité durent 14 semaines à raison de 06 semaines avant

---

<sup>21</sup> www.inam.tg

<sup>22</sup> Code du travail, Code des personnes et de la famille et Journal officiel du 1er Mars 2007.

l'accouchement et 08 semaines après. L'enquête confirme ces informations institutionnelles (voir tableau 10).

**Tableau 10: Proportions des enquêtés ayant affirmé être en mesure de prendre des congés pour maternité, maladie, et invalidité**

Types de congés existants	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Congé de maternité	62,1	96,8	79,2
Congé maladie	65,6	66,5	65,7
Congé pour handicap/Invalidité	62,1	58,4	60,3

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

Selon le tableau 10, l'analyse révèle que 79,2% des enquêtés (62,1% des hommes et 96,8% des femmes) attestent la possibilité pour le personnel féminin de prendre des congés de maternité. 65,7% de l'échantillon (66,5% des femmes et 65,6% des hommes) affirment être en mesure de prendre un congé pour maladie, tandis que 60,3% de l'échantillon (58,4% des femmes et 62,1% des hommes) dit pouvoir prendre un congé en cas d'invalidité.

- ***Perception des salaires durant les congés***

Le personnel des forces de sécurité du Togo continue de percevoir son salaire durant les différents congés auxquels il a droit. 65,6 % des enquêtés ont affirmé que les congés pour maladie sont payés, de même pour les congés pour handicap ou invalidité, dont 51,1% des enquêtés ont affirmé qu'ils étaient rémunérés.

- ***Absence de sentiment d'avoir manqué des opportunités professionnelles pendant ses congés chez plus de 70% du personnel de l'échantillon ayant bénéficié de ceux-ci***

Seulement 12,2% du personnel de l'échantillon ayant bénéficié de congés quelconques, qu'il s'agisse de congés de maternité, de paternité, pour maladie/invalidité, pour soins familiaux/ soins aux personnes âgées, ont eu le sentiment d'avoir manqué des opportunités professionnelles pendant ces congés. Cette proportion est encore plus faible chez les hommes, puisqu'elle n'est que de 8,5%, tandis qu'elle est relativement plus élevée chez les femmes, soit 15,7%. Le personnel féminin de l'échantillon ayant bénéficié de congés a davantage le sentiment d'avoir manqué des opportunités professionnelles au cours de ceux-ci que son homologue masculin.

- ***Autorisation des femmes enceintes à rester dans les forces de sécurité du Togo***

Les entretiens informels pour renseigner la fiche d'information institutionnelle indiquent qu'il n'existe aucune mesure contraignant le personnel féminin en état de grossesse à quitter la police ou la gendarmerie nationales. Les femmes enceintes ne sont ni licenciées, ni contraintes à démissionner. Elles jouissent de leurs congés de maternité et bénéficient d'aménagements horaires tenant compte de leur état.

- ***Possibilité pour le personnel d'être de bons parents malgré le déploiement***

Selon les données de l'enquête quantitative, le personnel interrogé pense pouvoir être de bons parents nonobstant le déploiement. En effet, 91,1% (89% des hommes et 93,2% des femmes) ont démenti l'affirmation selon laquelle « les femmes qui sont déployées dans les missions de paix ne peuvent pas être de bonnes mères ». De même, 93,1% des enquêtés (92,1% des hommes et 94,5% des femmes)

ont réfuté celle selon laquelle « les hommes qui sont déployés dans les missions de paix ne peuvent pas être de bons pères ». Mais, la gestion de la conciliation des obligations familiales, surtout pour une femme, avec celles professionnelles n'est pas chose facile. Cet avis est soutenu par une décisionnaire à travers la déclaration suivante :

*Mes difficultés sont personnelles et familiales. Le mari et l'enfant sont laissés seuls. Il y a le stress qui impacte le travail. Il y a la perte d'affection des enfants. Cela représente un coup dur pour une maman. A mon retour de la mission, mon enfant demandait la permission à la nounou avant de me parler.*

- ***Les femmes avec ou sans enfants ont les mêmes chances de déploiement***

La capacité des femmes à être déployée ou pas n'est pas liée au fait d'avoir des enfants ou non. Les enfants ne constituent pas un obstacle officiel à la participation des femmes aux missions de paix. Les stigmatisations et les pressions communautaires peuvent toutefois influencer la décision de déploiement pour la femme.

- ***Acceptation familiale du déploiement des femmes***

Les informations institutionnelles révèlent que le déploiement des femmes pour une mission de l'ONU est admis socialement. L'enquête quantitative vient confirmer cette analyse, puisque 77,8% des femmes enquêtées affirment être neutres ou ne pas avoir peur du jugement de leur famille si elles venaient à être déployées en mission de paix.

**Tableau 11: Niveau de crainte du jugement familial**

Niveau de crainte	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Très Peur	6,2	7,2	6,7
Peur	6,2	10,9	8,5
Neutre	3,5	4,1	3,5
Pas Peur	73,9	67,4	70,7
Pas du tout peur	8,4	9,5	9
Ne sait pas	1,8	0,9	1,3

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

Néanmoins, il faut souligner que certaines pesanteurs socioculturelles continuent d'influencer le déploiement des femmes. Les maris sont parfois réticents à laisser partir leurs épouses en missions, estimant qu'elles ne peuvent « abandonner » les enfants au profit de leur carrière.

- ***Non réticence du personnel à approcher les supérieur.e.s pour discuter de problèmes familiaux***

Une forte proportion des personnes enquêtées, soit 78,7% dont 83,20% des hommes et 74,1% des femmes, sont disposées à s'adresser à un.e supérieur.e pour discuter de questions familiales (y compris les problèmes conjugaux, les problèmes de garde d'enfants, etc.) qui ont une incidence sur leur capacité à remplir leurs fonctions. Malgré cette forte disponibilité de se faire aider pour la recherche de solutions par le recours du ou de la supérieur.e, certain.e.s enquêté.e.s ont émis des réserves selon lesquels le ou la supérieur.e en question devrait en amont, inspirer une certaine confiance et être réputé capable de garder un secret.

## **B. Obstacles**

- ***Inexistence d'installations pour la garde d'enfants***

Selon les informations institutionnelles, les forces de sécurité du Togo ne disposent pas d'installations destinées à la garde d'enfants du personnel. Néanmoins, le personnel féminin peut s'offrir les services de gardes d'enfants privés (crèches privées, nounous, etc.) et/ou recourir à l'aide d'un parent pour la garde de ses enfants pendant la mission.

- ***Subvention insuffisante des congés pour rendre visite à la famille pendant le déploiement des FPU***

Les données de l'enquête quantitative affirment que le personnel de l'ONU est autorisé à prendre des congés pour rendre visite à la famille pendant le déploiement. Cependant, seulement 16,6% des enquêtés (17,4% des hommes et 15,7% des femmes) ont estimé que ces congés sont subventionnés mais que la subvention est insuffisante. Près de la moitié des personnes enquêtées c'est-à-dire 47,8%, dont 49,3% des hommes et 46,2% des femmes pensent même qu'ils ne sont pas du tout subventionnés et que ces congés sont complètement à la charge du personnel (surtout pour les FPU).

- ***Non acceptation culturelle du rôle de l'homme comme père au foyer***

Au Togo, les tâches ménagères et certaines obligations familiales telles que la fourniture de soins aux enfants et aux membres de la famille souffrant de maladie ou de vieillesse, sont exécutées par les femmes. Les informations institutionnelles révèlent qu'il est possible que dans certaines familles, les hommes soient des pères au foyer, mais cela n'est pas socialement admis.

Selon les données de l'enquête, seuls 3,7% des hommes et 2,3% des femmes interrogé.e.s ont affirmé que le père était la principale personne qui s'occupait des enfants dans le ménage. Par contre, 81,9% des hommes et 28,3% des femmes ont affirmé que la principale personne qui s'occupait des enfants dans le ménage était la mère. Les décisionnaires interviewé.es sont également d'avis sur ce caractère patriarcal de la société togolaise. Par ailleurs, ils ont évoqué le rôle joué par les autres membres de la famille et les nounous dans la prise en charge des enfants en l'absence de leur mère. Certaines transformations sociales sont difficiles à accepter par les communautés car elles introduisent des changements profonds dans la vie familiale et professionnelle de celles-ci. A ce propos, une décisionnaire affirme : « *C'est encore assez particulier pour les femmes forces de sécurité. Notre travail n'était pas culturellement accepté pour les femmes. Et ça affecte beaucoup notre vie de façon générale. Vous êtes critiquées de partout non seulement au service mais aussi dans la famille.* »

- ***Rigidité des méthodes de travail au sein des forces de sécurité du Togo***

La police et la gendarmerie nationales au Togo sont connues pour leur rigueur et leur discipline. En conséquence, les méthodes de travail y sont généralement assez rigides. Il n'est officiellement pas autorisé au personnel de faire du télétravail ou de travailler à des heures qui répondent à leur besoins personnels ou familiaux, ou encore de quitter le bureau en cas d'urgence familiale ; raisons pour lesquelles, seulement 29,5% de l'échantillon (27,3% des hommes et 31,7% des femmes) déclarent être en mesure de faire du télétravail. Seulement 27,9% (24,7% des hommes et 31,2 des femmes) disent pouvoir avoir des heures de travail qui répondent à leurs besoins personnels ou familiaux ; et seulement 47,1% (46,7% des hommes et 47,5% des femmes) affirment pouvoir quitter le bureau ou le poste à des heures de travail en cas d'urgence familiale. Il faut toutefois souligner que dans la pratique, les policier.ère.s et gendarmes peuvent parfois être autorisé.e.s par leur supérieur.e.s à quitter le bureau ou le poste à des heures de service en cas d'urgence absolue. Dans ce cas, une

demande de permission orale ou écrite présentant le motif de l'urgence doit être introduite par le concerné. Il ne pourra quitter le bureau ou le poste de service qu'après avis favorable du ou de la supérieur.e. Par ailleurs, les femmes nourrices peuvent bénéficier d'un réaménagement temporaire de leurs heures de service afin de leur permettre de consacrer un peu plus de temps au bébé.

- ***Faible niveau de jouissance des congés de paternité, de soins familiaux et de soins aux personnes âgées***

Le code du travail qui régit tous fonctionnaires de l'Etat au Togo confère le droit aux congés de paternité, dont la durée est de 72 heures<sup>23</sup>. Selon les informations institutionnelles, cette disposition légale est adoptée et mise en œuvre au sein de la police et de la gendarmerie nationales. Cependant, les résultats de l'enquête montrent que seule une proportion relativement faible de l'échantillon (46,2% des personnes interrogées dont 49,8% des hommes et 42,5% des femmes) atteste la possibilité pour les hommes de jouir des congés de paternité (voir tableau 12). Il ressort de cette analyse que, soit le personnel a peu d'informations sur la politique de congés de paternité mise en œuvre au niveau institutionnel, ainsi que sur son droit à ce type de congé, soit qu'il y a des obstacles dans la mise en œuvre effective de cette politique. A ce propos, un décisionnaire a fourni un indice en affirmant : « *Les congés de paternité font partie des droits de nos fonctionnaires mais ils sont difficiles à appliquer à cause de l'effectif bas dont nous disposons.* »

S'agissant des congés pour les soins familiaux et pour les soins aux personnes âgées, ils ne font pas l'objet de dispositions juridiques ou réglementaires au Togo, aussi bien au niveau des forces de sécurité qu'au niveau de la fonction publique ou du secteur privé. Ainsi, les forces de sécurité du Togo ne disposent pas de politique explicite concernant ce type de congés. Ils sont traités au cas par cas. D'ailleurs, seulement 29,7% de l'échantillon affirment pouvoir recourir à un congé pour des soins familiaux et seulement 15,9% disent avoir la possibilité de prendre un congé pour s'occuper des personnes âgées (voir tableau 12). Il faut souligner que l'une des caractéristiques de la typologie familiale togolaise est la famille élargie à plusieurs générations, qui permet aux personnes âgées d'être entourées par plusieurs membres de la famille. Par conséquent, l'absence d'un membre de la famille ne remet souvent pas en cause la prise en charge adéquate des personnes âgées par les autres.

**Tableau 12: Proportion des enquêtés ayant affirmé être en mesure de prendre des congés de paternité, de soins familiaux et de soins aux personnes âgées**

<b>Types de congés existants</b>	<b>Hommes (%)</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Ensemble (%)</b>
Congé de paternité	49,8	42,5	46,2
Congé pour les soins familiaux	29,1	30,3	29,7
Congé pour les soins de personnes âgées	17,2	14,5	15,9

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Difficultés à suivre des formations pendant les congés***

Selon les informations institutionnelles, le personnel a la possibilité de suivre des formations continues pendant ses congés. Cependant, seulement 11,4% des enquêté.e.s, dont 12,2% des hommes et 10,7% des femmes ont confirmé avoir suivi une formation continue au cours de l'un de ses congés. 83,1% de l'échantillon (81,4% des hommes et 84,8% des femmes) ont affirmé n'avoir reçu aucune

<sup>23</sup> Code du travail et Code des personnes et de la famille et Journal officiel du 1er Mars 2007

proposition de formation pendant les congés, contre seulement 4,7% (5,9% des hommes et 3,6% des femmes) qui ont indiqué avoir reçu ces propositions de formation sans pouvoir les suivre (pour des raisons personnelles).

- ***Inexistence de dispositif adéquat d'allaitement et difficulté pour les femmes de tirer leur lait au travail***

La police et la gendarmerie nationales n'ont pas prévu d'installations, ni de dispositifs d'allaitement (salles d'allaitement privées et dispositifs d'extraction du lait maternel) au sein de leurs services. Les femmes, n'ayant été acceptées que récemment dans ces institutions auparavant réservées aux hommes, les installations ne tiennent pas toujours compte de leurs besoins. Par conséquent, selon la grande majorité des personnes interrogées durant l'enquête (88% dont 82,3% des hommes et 94,1% des femmes), les femmes ne se sentent pas à l'aise pour allaiter ou extraire leur lait au travail. Cependant, les forces de sécurité permettent aux femmes de prendre certaines dispositions pratiques leur permettant d'allaiter leurs enfants à la maison. Elles sont couvertes par les congés de maternité et des horaires de travail flexibles en tant que nourrices.

- ***Volonté du personnel féminin d'obtenir la permission des parents et conjoints avant de se déployer***

Selon les données de l'enquête quantitative, 68% des enquêtés (68,1% des hommes et 67,7% des femmes) ne trouvent pas d'inconvénient et sont d'accord à l'idée qu'une femme discute et obtienne la permission de son mari ou du père avant de partir pour une mission de paix. Ce résultat montre que non seulement les hommes, mais aussi les femmes elles même prennent à cœur le modèle patriarcal de la société togolaise. Cela rend difficile la disponibilité des femmes à pouvoir participer aux missions de paix.

- ***Présence du thème « des contraintes domestiques » dans le top 3 des obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix, selon les enquêtés***

Les données de l'enquête quantitative révèlent que le personnel échantillonné considère le thème des contraintes domestiques comme faisant partie des trois principaux thèmes empêchant la participation des femmes aux missions de paix. En effet, ce thème arrive à la première position dans le classement des obstacles, avec 51,8% des répondants qui estiment qu'il y a trop d'obligations familiales pour les femmes.

### **3.4.3 Principales recommandations**

#### **Politiques**

- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient développer une politique de prise en charge des enfants en bas âge de l'ensemble du personnel des forces de sécurité du Togo en construisant des garderies dans les casernes/unités ;
- L'ONU, le MS et les hauts commandements des missions de paix devraient renforcer la politique des congés accordés aux FPU pour rendre visite à leurs familles pendant le déploiement, en augmentant le montant de la subvention au personnel en congé afin de leur permettre de faire un voyage aller-retour en avion entre le pays hôte et le Togo ;

## **Pratiques**

- Le MS devrait travailler à réduire les stigmatisations familiales contre les femmes qui souhaiteraient être déployées dans les opérations de paix en organisant des campagnes de sensibilisation générales des populations sur la nécessité d'impliquer les femmes policières et gendarmes dans les missions de paix pour s'assurer de leur soutien à l'endroit des femmes en instance de déploiement ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient renforcer la mise en œuvre de la politique de congés de paternité en sensibilisant le personnel masculin à recourir à ses congés de paternité en cas de besoin.



### **3.5 THEME 5 : LES INFRASTRUCTURES DANS LES MISSIONS DE PAIX DE L'ONU**

Le thème 5 examine si les infrastructures dans les opérations de paix répondent aux besoins spécifiques des femmes pour leur meilleure participation ou constituent-elles plutôt un obstacle. Les femmes disposent-elles de tous les équipements convenables dont elles ont besoin dans les opérations de paix ou il manque certains équipements qui empêchent leur déploiement.

#### **3.5.1 Résumé des résultats**

##### **OPPORTUNITES PRINCIPALES**

- Existence d'un centre national de formation aux missions de paix capable de dispenser une formation préalable au déploiement ;
- Disponibilité de casernes/dortoirs pour le personnel pendant le déploiement ;
- Accès aux équipements nécessaires pour la mission ;
- Adéquation des installations/équipements disponibles dans les opérations de paix aux besoins de la mission ;
- Accès facile aux soins de santé généraux pendant le déploiement ;
- Adéquation des soins de santé généraux, mentale et reproductive, ainsi que des moyens de contraception fournis pendant le déploiement ;

##### **OBSTACLES PRINCIPAUX**

- Non officialisation des formations aux opérations de paix en tant que formation continue ;
- Faible effectif du personnel de l'échantillon ayant suivi une formation aux missions de paix à l'étranger ;
- Accès insuffisant à proximité du lieu de travail, au type de toilettes qui conviennent aux hommes et femmes déployé.e.s ;
- Uniformes des missions de paix rarement adaptés à la morphologie du personnel déployé
- Difficulté d'accès aux soins de santé mentale lors du déploiement ;
- Inexistence de produits d'hygiène intime féminine dans les kits de déploiement ;
- Insuffisance d'analyse des besoins sexospécifiques au sein des forces de sécurité du Togo ;
- Insuffisance de déploiement des femmes médecins dans des missions de paix.

##### **THEMES TRANSVERSAUX**

L'intégration des femmes dans les missions de l'ONU a été récente. Seuls les hommes étaient les casques bleus à la commande des opérations. La construction des infrastructures qui devront abriter ces missions et la fabrication des équipements de travail dans les missions n'ont tenu certainement pas compte de la présence des femmes dès les débuts des missions. Mais depuis un moment, des réajustements sont observés pour faire de la place aux femmes. Toutefois, elles sont moins associées à ces nouvelles réadaptations. Il est important de les consulter en vue d'implémenter ces nouvelles structurations dans les pays contributeurs des troupes de l'ONU.

##### **ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPERIENCES**

L'ONU et les institutions de sécurité mettent certains équipements standards à la disposition du personnel déployé. Malheureusement, les expériences des femmes diffèrent de celles des hommes. Les besoins sexospécifiques des femmes en l'occurrence les tampons, les produits d'hygiène féminine, les moyens de contraception, etc., ne sont pas souvent pris en compte dans la planification et la préparation de la mission. Certaines femmes ne reçoivent pas ces équipements pendant le déploiement.

### 3.5.2 Résultats détaillés

#### A. Opportunités

- *Existence d'un centre national de formation aux missions de paix capable de dispenser une formation préalable au déploiement*

Le Togo, depuis 2008, a créé un centre national de formation aux missions de paix dont l'objectif est de préparer les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) togolais avant leur déploiement. Il s'agit du CEOMP. Ce dernier est ouvert à tous et accueille toutes les forces de défense et de la sécurité de la sous-région. En outre, le CEOMP contribue au perfectionnement des forces de défense et de sécurité dans le cadre des missions au plan national et international. Le centre sert spécialement aux formations de pré-déploiement.

- *Disponibilité de casernes/dortoirs pour le personnel pendant le déploiement*

Les informations institutionnelles révèlent l'existence des casernes/dortoirs disponibles pour l'hébergement des femmes et des hommes pendant le déploiement. En outre, seuls 0,5% du personnel déployé de l'échantillon ont affirmé qu'il n'existait pas de casernes/dortoirs disponible pour le personnel durant son dernier déploiement. 75,2% des répondants ont indiqué que les dortoirs pour personnes du même sexe étaient les seuls types de dortoirs disponibles pendant leur déploiement, 8,6% ont déclaré qu'il existait à la fois des dortoirs pour personnes du même sexe et des dortoirs mixtes et 14,8%, ont indiqué qu'ils avaient la possibilité de choisir leur propre logement, par exemple en louant un appartement.

- *Accès aux équipements nécessaires pour la mission*

Du point de vue des informations institutionnelles, le personnel déployé bénéficie des équipements nécessaires à son travail. Ces équipements sont d'ailleurs indispensables pour le succès de la mission et il ne serait pas admissible que les casques bleu.e.s des forces de sécurité du Togo n'en disposent pas. Le personnel déployé de l'échantillon affirme à plus de 95% avoir eu accès aux équipements tels que, une arme, des munitions, un gilet pare-balle, un béret, un brassard, un casque, un chapeau, une radio, un manuel de l'ONU, un foulard de l'ONU, une immunisation/vaccination et des pilules contre le paludisme (voir tableau 14).

**Tableau 13: Proportions des enquêté.e.s ayant bénéficié des différents équipements pendant le déploiement**

Types d'équipements	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Munition	98,7	97,7	98,2
Brassard	98,7	97,3	98
Béret	98,7	98,6	98,7
Gilet pare-balles	98,2	97,7	98
Chapeau	98,7	98,2	98,4
Foulard	98,7	98,2	98,4
Casque	97,8	98,6	98,2
Radio	94,7	95,5	95,1
Manuel de l'ONU	97,4	97,3	97,3
Foulard de l'ONU	98,2	97,7	98
Arme	97,8	98,2	98
Immunisation/Vaccination	99,1	98,2	98,7
Pilule contre le paludisme	96	96,8	96,4

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Accès facile aux soins de santé généraux pendant le déploiement***

Selon les informations institutionnelles, le personnel déployé, a accès aux soins de santé généraux. Chaque contingent voyage avec une équipe composée de médecins et d'infirmiers. Cependant la mission collabore avec les structures de santé disponibles dans le pays hôte. Néanmoins en cas d'extrême nécessité on peut procéder à une évacuation sanitaire. S'agissant des résultats de l'enquête quantitative, 90,5% des répondants (90,4% des hommes et 90,6% des femmes) disent avoir au cours de leur mission de paix, bénéficié de soins de santé généraux fournis par l'ONU (27,2% des enquêtés), les forces de sécurité du Togo (40,5% des enquêtés) ou les deux (22,9% des enquêtés).

**Tableau 14 : Accès aux soins de santé généraux**

Accès et provenance des soins	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Oui, ONU	20,2	35,4	27,1
Oui, MS-Togo	47,4	32,3	40,5
Oui, ONU et MS-Togo	22,8	22,9	22,9
Non	9,7	8,3	9,1

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Adéquation des soins de santé généraux, mentale et reproductive, ainsi que des moyens de contraception fournis pendant le déploiement***

Bien qu'il existe des difficultés d'accès à certains services de soins (notamment les soins de santé mentale) pendant le déploiement, le personnel déployé de l'échantillon estime à plus de 94% que les services disponibles étaient adaptés, du point de vue de leur contenu (voir tableau 17)

**Tableau 15: Proportion des enquêtés ayant trouvé adéquats les différents types de soins/services de santé disponibles pendant le déploiement**

Types de soins/services de santé	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Soins de santé généraux	92,1	96,8	94,4
Soins de santé mentale	94,3	94,6	94,4
Produits d'hygiène	93,8	96,4	95,1
Santé reproductive	95,6	93,2	94,4
Moyens de contraception	98,7	97,7	98,2

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

## **B. Obstacles**

- ***Non officialisation des formations aux opérations de paix en tant que formation continue***

Selon les données de la Fiche d'Information Institutionnelle (FII), les modules relatifs aux opérations de paix ne sont pas systématiquement intégrés dans les curricula de formation continue des différents corps des forces de sécurité.

- ***Faible effectif du personnel de l'échantillon ayant suivi une formation aux missions de paix à l'étranger***

Les données de l'enquête quantitative indiquent que seulement 1,3% du personnel enquêté ont été envoyés dans des centres de formation aux missions de paix hors du Togo et seulement 1,1% ont pu suivre des cours en ligne sur les missions de paix.

- ***Insuffisance de possibilités de formations en ligne aux missions de paix***

Les possibilités de formation en ligne aux missions de paix ont pour avantage de permettre au personnel de renforcer ses capacités dans le domaine des missions de paix sans trop de contraintes liées à l'abandon de la famille et du poste pour se rendre à une formation en présentiel, surtout si celle-ci a lieu hors du pays. Il s'agit donc d'une opportunité pour les hommes et surtout pour les femmes, d'accroître leurs chances de réussir aux tests de sélection pour le déploiement.

- ***Accès insuffisant à proximité du lieu de travail, au type de toilettes qui conviennent aux hommes et femmes déployé.e.s***

L'accès à proximité du lieu de travail, au type de toilettes qui conviennent aux hommes et femmes déployé.e.s contribue à la sécurité du personnel, ainsi qu'à l'efficacité de la mission. Cela évite au personnel, notamment les femmes, de prendre le temps et le risque de s'éloigner du lieu de travail à la recherche de toilettes qui leur conviennent.

Selon les données de l'enquête 20,5% du personnel déployé estime n'avoir pas, lors de son dernier déploiement, eu accès à proximité de son lieu de travail, au type de toilettes qui lui convient. En outre, cette proportion est de 14,9% chez les hommes, contre 27,1% chez les femmes. Ainsi, le personnel féminin est relativement plus nombreux à avoir été confronté à cette contrainte. Il faut noter que 98,1% du personnel déployé (98,3% des hommes et 97,9% des femmes) préfèrent des toilettes qui sont séparées pour les hommes et les femmes.

- ***Uniformes des missions de paix rarement adaptés à la morphologie du personnel déployé***

Les uniformes fournis au personnel en instance de déploiement ne sont pas conçus sur mesure. Ils ne sont non plus conçus pour tenir compte de la morphologie des femmes. Cette information institutionnelle est corroborée par les données de l'enquête. En effet, seuls 40% du personnel déployé de l'échantillon (40,4% des hommes et 39,6% des femmes) ont déclaré avoir reçu des uniformes de l'ONU qui étaient adaptés à leur morphologie.

- ***Difficulté d'accès aux soins de santé mentale lors du déploiement***

Les opérations de paix de l'ONU sont parfois organisées dans des conditions difficiles et se déroulent souvent dans un environnement hostile, avec des menaces variées. Le personnel de l'ONU est continuellement sous la menace de plusieurs facteurs de stress, qui peuvent les conduire à des états de grave stress traumatiques, avec un impact négatif considérable sur leur santé et leur bien-être. Il est donc nécessaire, voire indispensable pour les casques bleu.e.s et surtout les femmes, d'avoir un accès complet aux soins de santé mentale dans le but de renforcer leur résilience en contribuant à leur efficacité opérationnelle pour la réussite des opérations de paix. Un décisionnaire affirmait à ce propos : « *On a rapatrié une femme qui souffrait d'un traumatisme mental qui en est succombée au pays. Même si les hommes aussi parfois tombent et vivent les mêmes situations, les femmes ont moins de forces à supporter les soucis familiaux en mission.* »

Selon les informations disponibles au niveau hiérarchique, il existe des hôpitaux et des psychologues pour une prise en charge rapide du personnel pendant les missions. Allant dans ce sens, un décideur déclare : « *Et quand cela arrive, on fait appel aux psychologues de la mission qui décident de leur rapatriement ou non.* » Pourtant, les résultats de l'enquête quantitative révèlent que 59,5% des répondants (62,3% des hommes et 56,3% des femmes) déclarent n'avoir pas eu accès à des soins de santé mentale pendant le déploiement. Ceci indique que la prise en charge psychologique évoquée par les informations institutionnelles se limiterait uniquement à des cas graves de stress traumatique avéré. Il n'existerait donc pas de mécanisme de prise en charge préventif à destination de l'ensemble du personnel déployé.

- ***Inexistence de produits d'hygiène intime féminine dans les kits de déploiement***

Les produits d'hygiène intime féminine ne font pas partie du kit de déploiement du personnel des forces de sécurité du Togo dans les missions de paix. Il s'agit d'une information institutionnelle recueillie à la fois lors de l'atelier de contextualisation des outils de collecte avec les membres du groupe de travail mis en place par l'institution de sécurité pour appuyer l'équipe d'évaluation et au cours de plusieurs entretiens informels avec des décideurs clés.

- ***Insuffisance d'analyse des besoins sexospécifiques au sein des forces de sécurité du Togo***

Les informations institutionnelles révèlent une insuffisance par rapport à l'évaluation sexospécifique pour comprendre les besoins des femmes au sein des forces de sécurité du Togo.

- ***Insuffisance de déploiement des femmes médecins dans des missions de paix***

Les informations institutionnelles indiquent que les médecins sont toujours déployés avec les FPU. Cependant, 66,2% des enquêtés affirment n'avoir pas reçu de soins d'une femme médecin lors d'une mission. Ce chiffre indique une insuffisance de déploiement de femmes médecins parmi les FPU.

## **Principales recommandations**

### **Formation et développement professionnel**

Le MS devrait développer une stratégie de formation continue du personnel féminin aux missions de paix en mettant en place un cadre de partenariat avec le CEOMP et en mobilisant les ressources disponibles auprès des partenaires financiers.

### **Dans les pratiques**

- Le MS devrait améliorer sa pratique d'octroi des uniformes et équipements au personnel féminin en instance de déploiement, en leur fournissant des treillis et gilets par balles adaptés à la spécificité morphologique de la femme ;
- Le MS devrait renforcer l'accès du personnel déployé aux soins de santé mentale en renforçant la disponibilité des psychologues avant, pendant et après le déploiement ;
- Le MS devrait adapter les besoins en équipements sexospécifiques en impliquant les décideurs de sexe féminin dans la prévision, la commande et la préparation des kits de déploiement ;
- L'ONU et le MS devraient renforcer la sécurité du personnel féminin lors des déploiements en rendant disponibles, le plus près possible de leur lieu de travail, des toilettes réservées uniquement qu'aux femmes.



### **3.6 THEME 6 : EXPERIENCES DANS LES MISSIONS DE PAIX DE L'ONU**

Le thème 6 analyse l'impact des expériences positives ou négatives du personnel féminin de la gendarmerie et de la police nationales lors de leur participation aux missions de paix. Il évalue aussi le désir ou non de redéploiement des femmes en rapport avec les expériences vécues au cours des missions précédentes et interroge l'environnement dans lequel les femmes ont travaillé lors de ces missions. L'évaluation de ce thème permet de comprendre l'ambition des autres femmes à être déployées ou non suite aux expériences vécues par celles qui l'ont déjà eues.

#### **3.6.1 Résumé des résultats**

##### **PRINCIPALES OPPORTUNITES**

- Interactions récurrentes entre le personnel déployé et la population du pays hôte ;
- Existence d'une politique de formation sur le genre pendant le déploiement ;
- Satisfaction du personnel avec un sentiment du devoir accompli lors des missions ;
- Rareté de problèmes rencontrés par les enquêtés pendant les missions ;
- Rareté d'échanges de texto non désirés entre le personnel déployé pendant les missions ;
- Rareté de critique de collègues pendant le déploiement sur l'accomplissement des obligations familiales ;
- Rareté de pratiques de publication de photos de collègues sur internet sans leur consentement ;
- Rareté de comportements irrespectueux entre le personnel des missions de paix ainsi qu'à l'égard des femmes ;
- Rareté durant les missions, de comportements irrespectueux envers les personnes originaires des pays en développement ;
- Rareté de problèmes financiers pendant le déploiement dans les missions de paix ;
- Rareté de rétrogradations, de problèmes financiers et de problèmes avec les ami.e.s, du retour de missions ;
- Rareté de problèmes discriminatoires entre collègues pendant le déploiement ;
- Préparation du personnel à participer efficacement aux missions de paix ;
- Préparation du personnel à gérer et dénoncer d'éventuelles situations de viol de femmes locales par leurs collègues casques bleu.e.s ;
- Adéquation entre les rôles joués dans les missions de paix et les compétences réelles du personnel déployé ;
- Existence d'appuis familial et onusien à la transition post-déploiement ;
- Existence d'avantages liés au déploiement dont profite le personnel ;
- Conscience du personnel de l'échantillon de l'importance de recourir à des méthodes non violentes face à des manifestations ou revendications non violentes ;
- Conscience du personnel de l'échantillon de l'importance de faire usage de la force pour réprimer les manifestants si ceux-ci venaient à recourir à la violence contre les forces de sécurité.

##### **LES PRINCIPAUX OBSTACLES**

- Rareté de sorties sociales entre collègues durant le déploiement ;
- Récurrence de moqueries ou de mauvaises blagues provenant du personnel pendant les missions ;

- Récurrence de mauvaises plaisanteries sur les femmes pendant les missions de paix ;
- Faible participation du personnel des missions de paix aux activités de mentorat et de réseautage ;
- Participation disproportionnée des femmes à certaines activités genrées pendant le déploiement ;
- Limites dans la capacité du personnel déployé à se déplacer et voyager librement ;
- Récurrence pendant le déploiement, de cas d'accidents de la route, de problèmes de santé, de sentiment d'insécurité liés à la violence des conflits et de sentiment de « mal du pays » ;
- Récurrence de problèmes divers auxquels fait face le personnel déployé à son retour de missions ;
- Récurrence de moqueries sur l'apparence physique pendant le déploiement ;
- Récurrence de moqueries sur les femmes pendant le déploiement ;
- Récurrence d'expériences négatives vécues par les femmes et les hommes pendant les missions de paix ;
- Insuffisance de vulgarisation et d'encouragement des expériences positives vécues par le personnel lors des déploiements ;
- Présence du thème des « Expériences dans les missions de paix » parmi les trois principaux obstacles au déploiement des femmes, du point de vue des enquêtés.e.s.

## **THEMES TRANSVERSAUX**

- La prise en compte des besoins du personnel féminin des forces de sécurité du Togo, depuis la phase pré-déploiement jusqu'à la transition post-déploiement, en passant par le déploiement lui-même, contribue à son intégration au sein de l'institution de sécurité ;
- La prise en compte significative des besoins des femmes dans les phases de transition post-déploiement est un grand atout pour leur redéploiement et pour l'incitation au déploiement de leurs collègues de même sexe.

## **ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPERIENCES**

- Les hommes et les femmes relatent avoir fait les mêmes expériences positives pendant le déploiement au cours des différentes missions car ils ont vécu les mêmes processus de préparation autant pour le départ que pour le retour ;
- Les soldats de retour de mission, vivent quelques situations difficiles sur le plan personnel et dont les conséquences affectent beaucoup plus les femmes ;
- Les expériences acquises en missions de paix n'ont aucune influence positive sur la carrière du personnel de la police et de la gendarmerie surtout pour le changement de grade et de poste.

### **3.6.2 Résultats détaillés**

#### **A. Opportunités**

- *Interactions récurrentes entre le personnel déployé et la population du pays hôte*

Les missions de paix comportent plusieurs activités au rang desquelles les activités sociales, la sensibilisation, la fourniture des services (santé, point d'eau), la protection dans les camps de réfugiés, l'alphabétisation, la construction des salles de classes, les patrouilles, etc. La participation à ces activités, occasionne des contacts et des interactions entre le personnel de l'ONU et les populations

locales, c'est-à-dire, les civil.e.s locaux.ales, les officier.ère.s de police locale et le personnel militaire local du pays hôte.

Selon les données de l'enquête, 88,6% des répondants affirment avoir interagi de façon récurrente (c'est-à-dire au moins une fois par mois) avec la population locale au cours de leur déploiement le plus récent. Parmi eux, 61,4% disent même avoir interagi tous les jours avec la population locale. La proportion de personnes ayant affirmé avoir eu cette interaction récurrente avec la population locale est plus élevée chez les femmes (94,2%) que chez les hommes (84,2%). Il s'avère donc que le personnel féminin des forces de sécurité du Togo participe assez régulièrement aux activités opérationnelles pendant son déploiement ; ce qui lui permet d'entrer souvent en contact avec la population locale. Il n'est donc pas confiné à la base à n'effectuer uniquement que des tâches genrées telles que le ménage, la cuisine, etc.

Il faut toutefois préciser que malgré cette forte interaction avec la population locale, celle avec les femmes locales est relativement insuffisante. En effet, 28,1% du personnel déployé de l'échantillon déclare n'avoir interagi avec les femmes locales qu'au plus une fois tous les quelques mois.

- ***Existence d'une politique de formation sur le genre pendant le déploiement***

Les questions sur le genre sont aujourd'hui des questions transversales qui se rapportent aux activités politiques, économiques, culturelles, sociales et sécuritaires. Spécialement, l'intégration des femmes à tous les secteurs d'activités oblige tout.e.s citoyen.ne.s à la maîtrise de ces questions. C'est ainsi qu'environ 55% des enquêtés affirment avoir reçu une formation générale sur le genre pendant leur formation à l'académie. Par contre, seulement 38% des enquêtés ont reçu cette formation sur le genre en cours d'emploi.

Il faut toutefois noter que plus de 80% des enquêté.e.s ayant été sélectionné.e.s ou ayant participé à une mission de l'ONU, certifient avoir reçu une formation sur le genre durant la phase de pré-déploiement et pendant la mission. L'ONU en fait donc l'une des exigences pour le déploiement.

- ***Satisfaction du personnel avec un sentiment du devoir accompli lors des missions***

Le personnel interrogé durant l'enquête affirme être satisfait de sa contribution durant le déploiement. En effet, 97,2% des enquêté.e.s (97,4% d'hommes contre 96,9% de femmes) estiment avoir contribué à la réussite des missions de paix auxquelles ils ou elles ont participé.

**Tableau 16: Expression d'un sentiment du devoir accompli**

Expression d'un sentiment du devoir accompli	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Tout à fait d'accord	43,9	55,2	49,1
D'accord	53,5	41,7	48,1
Pas d'accord	1,8	1	1,4
Pas du tout d'accord	0,9	2,1	1,4
Total	99	100	100

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

Un.e décisionnaire interviewé.e s'exprimait à ce propos en ces termes :

*En [nom d'un pays], suite à une de mes idées, une cotisation a été lancée pour la cause des enfants orphelins et des veuves dans trois secteurs. Nous avons pu mobiliser [somme d'argent]. Ces fonds nous ont permis d'acheter*

*des fournitures scolaires, des nattes pour ces personnes dont la vulnérabilité était établie. J'ai eu un certificat de reconnaissance. Partout où le Togo va nous sommes toujours honorés. C'est pourquoi je suis fière d'être togolaise. A notre retour, un courrier est revenu par trois fois, pour nous solliciter...*

Ce sentiment du devoir accompli a été rendu possible grâce aux compétences acquises lors des formations antérieures. En plus d'être bien préparé pour contribuer à l'amélioration de la paix et de la sécurité dans les pays où il est envoyé, le personnel des forces de sécurité du Togo est généralement affecté à des postes qui correspondent à ses compétences. 95% des enquêté.e.s (98% des hommes et 92% des femmes) ont en effet affirmé avoir été bien préparé.e.s au cours de leurs formations de base et les formations pré-déploiement reçues au CEOMP. En outre, 100% des répondants ayant participé aux missions de paix de l'ONU ont trouvé une parfaite adéquation entre les rôles qu'ils y ont joué et leurs compétences.

- ***Rareté de problèmes rencontrés par les enquêtés pendant les missions***

Les enquêté.e.s (hommes et femmes) ont rencontré peu de problèmes pendant la mission. En effet, 30,3% des répondants, dont 26,1% des hommes et 35,4% des femmes, ont même déclaré n'avoir rencontré aucun problème pendant le déploiement. Ce qui implique globalement que, les femmes et les hommes ont été mis dans de bonnes conditions pour la réussite de la mission. L'un des potentiels problèmes qu'auraient pu rencontrer les casques bleu.e.s durant les missions de paix est celui de l'adaptation du personnel déployé à la culture locale du pays hôte. Mais, les données de l'enquête révèlent que, seuls 19,4% des répondants (29,8% des hommes et 17,7% des femmes) ont connu ce type de problème durant la mission. Il en est de même du problème lié au paiement, qui n'a été rencontré que par 3,3% du personnel déployé de l'échantillon, dont 5,2% des hommes et 1% des femmes.

Les problèmes liés à la nourriture, au logement et à l'hygiène ont également été assez rares pendant le déploiement, grâce notamment aux dispositions prises par l'ONU et les forces de sécurité du Togo. Seuls, 11,9% des répondants (14,8 des hommes et 8,3% des femmes) ont connu des problèmes d'alimentation et seuls 9,5% (12,2% des hommes et 6,3% des femmes) ont connu des problèmes de logement ou d'hygiène. Le malaise dans le travail pendant la mission aurait également pu représenter une contrainte au vécu d'expériences positives dans les missions de paix. Mais ce type de problème n'a été rencontré que par 11,4% du personnel déployé de l'échantillon, dont 13% des hommes et 9,4% des femmes.

Les problèmes relationnels avec des personnes situées aussi bien au Togo que dans le pays hôte font également parties des potentielles contraintes qui auraient pu réduire l'efficacité d'un.e casque bleu.e en mission. Mais, l'enquête montre que seuls 1,9% des répondants (2,6% des hommes et 1% des femmes) ont connu des problèmes relationnels avec une personne située au Togo et seuls 2,8% (2,6% des hommes et 3,1% des femmes) en ont connu avec quelqu'un présent dans le pays hôte.

Les difficultés pour pratiquer sa religion, pratiquer ses traditions et conserver sa culture font également partie des potentielles contraintes pouvant réduire le bien-être d'un.e casque bleu.e en mission. Toutefois, l'enquête révèle que cette problématique a été assez rare du point de vue des répondants. Seuls 1,9% d'entre eux (2,6% des hommes et 1% des femmes) ont connu des problèmes de pratique de leurs religions, cultures ou traditions pendant le déploiement. La coexistence avec les casques bleus des autres pays est également une potentielle source de problèmes pouvant porter handicap à la mission. Un.e décisionnaire ayant participé à plusieurs missions déclarait ceci lors d'un entretien : « *Quand on est avec ses collègues, même de multi-corps, on est bien lotis. Mais avec les autres nationalités, la situation devient compliquée, la gestion crée beaucoup de stress.* »

Cependant, du point de vue des enquêtés.e.s, ce type de problèmes est assez rare. Seulement 1,9% des répondants (3,5% des hommes et 0% des femmes) l'ont rencontré durant leur dernier déploiement. Par ailleurs, seuls 9,1% du personnel de l'échantillon (7,9% des hommes et 10,4% des femmes) accusent les casques bleu.e.s des autres pays de créer parfois de problèmes aux casques bleu.e.s togolais et seuls 9,1% (11,4% des hommes et 6,25% des femmes) les accusent d'empêcher parfois les missions de paix d'être couronnées de succès. Le sentiment d'insécurité lié à la criminalité dans le pays hôte fait aussi partie des contraintes potentielles pouvant dégrader l'expérience vécu dans les missions de paix et réduire la volonté du personnel à être déployé. Mais pour le cas des forces de sécurité du Togo, seuls 2,4% des répondants à l'enquête (0,9% des hommes et 4,2% des femmes) ont déclaré avoir été témoins ou victimes d'un crime pendant le déploiement.

- ***Rareté d'échanges de texto non désirés entre le personnel déployé pendant les missions***

L'enquête a révélé que les échanges de messages ou de textos non désirés provenant des collègues, ne sont pas des pratiques habituelles pendant les missions de paix et ne servent donc pas de courroie, ni pour le harcèlement, ni pour des critiques et moqueries. Seulement 16,6% des enquêtés.e.s, dont 15,7% des hommes et 17,7% des femmes, ont déclaré avoir vécu ou été témoins de cas d'envoi ou de réception de messages non désirés entre collègues pendant les missions.

- ***Rareté de critique de collègues pendant le déploiement sur l'accomplissement des obligations familiales***

Les données de l'enquête montrent que seuls 12,3% des répondants (10,4% des hommes et 14,6% des femmes) ont déclaré avoir au cours des missions de paix, été témoins ou victimes de critiques de la part des collègues pour n'avoir pas rempli leurs obligations familiales. Chacun est appelé à remplir ses devoirs parentaux dans la mesure du possible. Il faut souligner qu'il n'existe pas de différence significative entre la proportion des femmes et celle des hommes ayant vécu ces cas de critiques sur les obligations familiales.

- ***Rareté de pratiques de publication de photos de collègues sur internet sans leur consentement***

Une des pratiques pouvant porter atteinte à l'intimité ou à l'intégrité morale du personnel déployé est celle qui consiste à publier sur les réseaux sociaux ou sur les sites internet, leurs photos ou des vidéos d'eux sans leur consentement. Mais les données de l'enquête montrent que cette pratique n'est pas habituelle parmi les forces de sécurité du Togo déployées en mission de paix. Seuls 6,2% des enquêtés.e.s (4,4% des hommes et 8,3% des femmes) ont déploré avoir été témoins ou victimes de telles pratiques au cours d'une mission de paix.

- ***Rareté de comportements irrespectueux entre le personnel des missions de paix ainsi qu'à l'égard des femmes***

Un comportement irrespectueux aussi infime soit-il à l'égard d'un membre du personnel déployé peut entraîner des conséquences fâcheuses et porter entrave au succès de la mission. Mais l'enquête révèle que le personnel des forces de sécurité du Togo déployé se traite mutuellement avec respect pendant les missions de paix de l'ONU. En effet, 77,7% des répondants (79,2% des femmes et 76,5% des hommes) estiment que tout le monde est traité avec respect durant les missions de paix.

Pour le cas particulier du manque de respect à l'égard des femmes membres du personnel en mission, seuls 2,8% des enquêtés l'ont évoqué. Mais il est à noter que les femmes ont été relativement plus nombreuses à pointer du doigt ce type de comportement. En effet, 5,2% des femmes enquêtées l'ont évoqué, contre seulement 0,9% chez les hommes.

- ***Rareté durant les missions, de comportements irrespectueux envers les personnes originaires des pays en développement***

Une source de vécu d'expériences négatives lors des missions de paix pourrait être les comportements irrespectueux dont pourrait être victime ou témoin le personnel déployé, du fait d'être originaire d'un pays en développement, notamment d'Afrique, d'Asie ou d'Amérique Latine. Cependant, 99,1% du personnel déployé de l'échantillon ont déclaré que les personnes originaires des pays en développement n'étaient pas traitées avec moins de respects durant les opérations de paix auxquelles ils ont participé.

- ***Rareté de problèmes financiers pendant le déploiement dans les missions de paix***

Les personnes interrogées soutiennent dans leur majorité qu'elles n'ont connu aucun problème financier pendant les missions. Elles ont toujours eu au contraire un accompagnement financier y compris une prise en charge leur permettant de faire les dépenses courantes. Seuls 3,3% des enquêtés dont 5,2% d'hommes et de 1% de femmes déclarent avoir eu des problèmes de paiement lors de la mission.

- ***Rareté de rétrogradations, de problèmes financiers et de problèmes avec les ami.e.s, du retour de missions***

Les rétrogradations ne sont pas couramment vécues par le personnel déployé à son retour de mission. Seuls 5,2% des enquêtés ont déclaré en avoir vécu à leur retour de mission. De même, le personnel déployé ne rencontre pas souvent de problèmes financiers à son retour de mission. En effet, ce type de problèmes n'a été évoqué que par 11,4% des répondants, dont 13% des hommes et 9,4% des femmes. Les problèmes avec les ami.e.s ne sont pas aussi fréquents, puis qu'il n'y a que 13,3% des répondants (18,3% des hommes et 7,3% des femmes) qui ont déclaré avoir eu à faire face à ce type de problèmes au retour d'un déploiement.

**Tableau 17: Répartition des problèmes vécus par le personnel de retour de mission**

Problèmes vécus de retour de mission	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Problèmes avec les ami-es	18,3	7,3	13,3
Problèmes financiers	13	9,4	11,4
Rétrogradation (descente en grade)	5,2	5,2	5,2

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Rareté de problèmes discriminatoires entre collègues pendant le déploiement***

Les données de l'enquête montrent que les problèmes discriminatoires entre collègues casques bleu.e.s, sont assez rares. En effet, 59,2% de l'échantillon, dont (53,9% des hommes et 65,6% des femmes) n'ont jamais ressentis qu'un ami ou un collègue était favorisé durant le déploiement.

- ***Préparation du personnel à participer efficacement aux missions de paix***

Un bon niveau de préparation et de formation pré-déploiement du personnel est source d'efficacité lors du déploiement et contribue au sentiment de devoir accompli, ainsi qu'au vécu d'expériences positives durant les missions de paix. 95,2% du personnel déployé de l'échantillon affirment avoir été bien préparés pour les missions de paix auxquelles il ont pris part. Cependant, cette proportion est relativement moins élevée chez les femmes (91,7%) comparativement aux hommes (98,2%).

- ***Préparation du personnel à gérer et dénoncer d'éventuelles situations de viol de femmes locales par leurs collègues casques bleu.e.s***

Les bonnes expériences dans les missions de paix dépendent également du respect du personnel déployé envers la population locale ainsi que de sa préparation à dénoncer et condamner les crimes et actes d'injustice envers elle, y compris des cas de viol de femmes locales par des collègues casques bleu.e.s. 83,8% du personnel déployé de l'échantillon déclarent se sentir prêts à gérer et dénoncer des situations de viol de femmes du pays hôte par des collègues casque bleu.e.s. Cette proportion est de 91,7% chez les femmes, contre 77,2% chez les hommes. Ainsi, les femmes se sentent plus prêtes que les hommes à gérer et dénoncer ces situations de viol.

- ***Adéquation entre les rôles joués dans les missions de paix et les compétences réelles du personnel déployé***

Le vécu d'expériences positives dans les missions de paix dépend également de l'adéquation entre le rôle ou le poste occupé et les compétences réelles du personnel déployé. Un décalage du poste ou du rôle occupé par rapport à la formation et aux compétences des casques bleu.e.s engendrera un déficit d'efficacité opérationnelle et un sentiment du devoir non accompli chez le personnel déployé. 97,6% du personnel déployé de l'échantillon estime avoir durant la mission, joué un rôle qui correspond à ses compétences. Cette proportion est quasiment la même chez les femmes (96,9%) que chez les hommes (98,3%).

- ***Existence d'appuis familial et onusien à la transition post-déploiement***

La phase de transition post-déploiement est une étape importante car elle permet au personnel revenu de mission de paix de réintégrer l'institution de sécurité, la famille et la société. Certain.e.s déployé.e.s peuvent avoir vécu des situations stressantes, un traumatisme ou été victime d'un accident au cours de la mission. D'autres peuvent faire face à des difficultés pour reprendre le poste qu'ils occupaient avant le déploiement ; d'où la nécessité de leur apporter un appui à la transition post-déploiement.

Les données de l'enquête indiquent que le personnel déployé bénéficie, dans la phase terminale de la mission, d'un appui psychologique à la transition post-déploiement de la part de l'ONU et de leurs familles respectives dès leur retour au pays. 20,9% des répondants (22,6% des hommes et 18,8% des femmes) ont déclaré avoir reçu une assistance morale à la transition post-déploiement en provenance de l'ONU, tandis que 28% des répondants (26,1% des hommes et 30,1% des femmes) ont affirmé en avoir reçu de la part de leurs familles.

- ***Existence d'avantages liés au déploiement dont profite le personnel***

Les enquêté.e.s estiment qu'il existe plusieurs avantages dont bénéficie le personnel déployé en opérations de paix. L'un des avantages les plus cités est l'acquisition de nouvelles compétences. Il a été évoqué par 83,5% des répondants, dont 81,1% des hommes et 86% des femmes. Un autre avantage cité est le gain de revenu supplémentaire, évoqué par 72,3% des enquêté.e.s, dont 69,6% des hommes et 75,1% des femmes. Il a également été cité l'avantage lié à la promotion dans la carrière (en lien avec l'acquisition de nouvelles compétences), évoqué par 69% des répondants dont 68,3% des hommes et 69,7% des femmes.

Par contre, la montée en grade ne figure pas parmi les avantages les plus cités, puisqu'elle n'a été évoquée que par 5,1% des enquêté.e.s. Ceux-ci estiment que le déploiement n'a pas d'incidence directe sur la progression dans les grades. Il en est de même de l'élargissement du réseau d'ami.e.s, qui n'a été évoqué que par 48% des enquêté.e.s, dont 43,2% des hommes et 52,9% des femmes.

**Tableau 18 : Les avantages liés à la participation aux missions de paix de l'ONU**

Types d'avantages liés à la participation des OMP	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Avantage salarial	69,6	75,1	72,3
Catalyseur de réussite de carrière	68	69,7	69
Acquisition de nouvelles compétences	81,1	86	83,5
Elargissement des réseaux d'amie.e.s	43,2	52,9	48

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Conscience du personnel de l'échantillon de l'importance de recourir à des méthodes non violentes face à des manifestations ou revendications non violentes***

Le recours à des méthodes non violentes pour faire face à des manifestations pacifiques est un moyen d'apaisement des crises. Une telle approche, qu'elle soit mise en œuvre par les forces de sécurité du pays hôte ou les casques bleu.e.s, contribue à éviter l'escalade des conflits et le vécu d'expériences négatives par le personnel déployé.

L'enquête indique que le personnel de l'échantillon est conscient de l'importance de recourir à des méthodes non violentes pour gérer les manifestations pacifiques. En effet, 32,8% des enquêté.e.s estiment qu'il est préférable d'autoriser les manifestations pacifiques partout dans la ville ou le pays hôte, 63,6% pensent qu'il faudrait mettre en place des zones désignées dans la ville ou le pays hôte pour y rassembler les manifestants et 47,3% disent qu'il faudrait utiliser des moyens moins létaux pour y faire face. En outre, 54,7% des répondants pensent qu'il ne faudrait pas mettre en place des barricades, 84,2% disent qu'il ne faudrait pas arrêter les manifestants et 89,1% estiment qu'il ne faudrait pas utiliser la force pour réprimer les manifestants.

- ***Conscience du personnel de l'échantillon de l'importance de faire usage de la force pour réprimer les manifestants si ceux-ci venaient à recourir à la violence contre les forces de sécurité***

La conscience de la nécessité de faire usage de la force en cas de recours à la violence contre les policier.ère.s et gendarmes par les manifestants, permet d'éviter des situations de débordement des forces de sécurité lors des manifestations, qui pourraient mettre en danger la vie ou l'intégrité physique des policier.ère.s et gendarmes et occasionner le vécu d'expériences négatives du personnel déployé. 58,9% du personnel de l'échantillon estime que face à des manifestations hostiles, les forces de sécurité devraient faire recours à la force.

## **B. Obstacles**

- ***Rareté de sorties sociales entres collègues durant le déploiement***

Les sorties sociales entre collègues pendant les missions de paix contribuent aux expériences positives du personnel déployé. Elles améliorent son vécu de la mission en lui permettant de se divertir et de déstresser.

Selon les données de l'enquête 46,3% du personnel déployé de l'échantillon (47,4% des hommes et 44,8% des femmes) déclarent n'être sortis socialement avec des collègues durant leur dernier déploiement, qu'au plus une fois tous les quelques mois.

- ***Réurrence de moqueries ou de mauvaises blagues provenant du personnel pendant les missions***

La proportion des personnes ayant été victimes ou témoins de moqueries ou de mauvaises blagues pendant les missions de paix est de 30%. Elle apparaît nettement plus élevée chez les femmes, dont 39% de celles-ci en ont été victimes ou témoins, contre 23% chez les hommes. Ces moqueries et blagues ont un impact négatif sur le désir de déploiement ou de redéploiement du personnel, surtout le personnel féminin.

- ***Réurrence de mauvaises plaisanteries sur les femmes pendant les missions de paix***

Selon les données de l'enquête, 29,9% du personnel de l'échantillon a été victime ou témoin de mauvaises plaisanteries sur les femmes. Les femmes sont plus nombreuses (38,5%) à en avoir été témoins ou victimes, comparativement aux hommes (22,6%).

- ***Faible participation du personnel des missions de paix aux activités de mentorat et de réseautage***

Des informations institutionnelles, le personnel ne participe pas aux activités de réseautage et de mentorat durant le déploiement. Ce résultat est confirmé par les données de l'enquête, car seulement 48,4% des répondants ont eu à participer à un groupe de réseautage ou de mentorat durant le déploiement. Il faut néanmoins souligner que la proportion des femmes qui ont eu à participer à un groupe de réseautage ou de mentorat pendant le déploiement (57%) est supérieure à celle des hommes (40,15%).

**Tableau 19: Participation aux activités de réseautage/mentorat**

Répartition des groupes de réseau/mentorat	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Groupes informels de mise en réseau	21,1	18,1	19,6
Groupe pour le personnel féminin	2,6	18,6	10,5
Groupe formel de mentorat et de réseau	7,1	14	10,5
Groupe pour le personnel masculin	9,3	4,5	6,9
Autres	0	1,8	0,9

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Participation disproportionnée des femmes à certaines activités genrées pendant le déploiement***

Le personnel déployé en mission de paix est parfois amené à réaliser certaines tâches en dehors de leurs activités opérationnelles. Il s'agit entre autres, des tâches comme la cuisine, le nettoyage, la conduite, la traduction, la sensibilisation de la communauté, la fourniture de soins de santé, l'enseignement auprès de la population locale, la garde d'enfants et le mentorat. Ces tâches sont généralement gérées, de telle sorte que certaines sont beaucoup plus attribuées aux femmes et d'autres, beaucoup plus aux hommes.

Les données de l'enquête révèlent que les femmes ont eu à exécuter certaines de ces tâches de façon disproportionnée. Il s'agit notamment de la cuisine, de la sensibilisation communautaire et de l'enseignement des forces de sécurité locales. En effet, 69,8% des femmes déployées déclarent avoir eu à faire de la cuisine, contre 47,8% chez les hommes. S'agissant de la sensibilisation de la

communauté, les proportions sont de 63,5% chez les femmes contre 44,4% chez les hommes. Pour l'enseignement des forces de sécurité locales, la proportion des femmes ayant déclaré avoir exécuté cette tâche durant le déploiement est de 34,4% contre 20,9% chez les hommes. Pour le reste des activités genrées, il n'existe pas de différence significative entre les proportions d'hommes et de femmes ayant déclaré les avoir exercés durant le déploiement (voir tableau 22).

**Tableau 20: Participation aux activités genrées**

Types d'activités genrées	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Cuisine	47,8	69,8	57,8
Nettoyage	64,4	58,3	61,6
Conduite	29,6	29,2	29,4
Traduction	15,7	14,6	15,2
Sensibilisation de la communauté	44,4	63,5	53,1
Prestation de soins de santé	3,5	4,2	3,8
Enseignement auprès des forces de sécurité locales	20,9	34,4	27
Garde d'enfants	3,5	7,3	5,2

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Limites dans la capacité du personnel déployé à se déplacer et voyager librement***

La liberté pour le personnel déployé de pouvoir sortir de la base et avoir accès à un véhicule pour se déplacer quand il le souhaite contribue au vécu d'expériences positives lors du déploiement. Cette liberté peut être contrainte par le niveau d'insécurité dans le pays hôte qui peut pousser la hiérarchie à imposer des restrictions de sortie dans le but de protéger le personnel déployé.

85,7% du personnel déployé de l'échantillon (86,8% des hommes et 84,4% des femmes) a déclaré n'avoir pas eu la liberté de quitter la base ou le complexe quand il le souhaitait durant la mission. Aussi, bien que 63,8% des répondants aient déclaré avoir eu accès à un véhicule pour se déplacer quand ils le souhaitaient, il est à préciser que cet accès aux véhicules n'est pas individuel dans le cas des FPU. Le personnel déployé dans le cadre des missions FPU ne pouvaient avoir accès à un véhicule que collectivement (après autorisation de la hiérarchie) et les sorties de la base étaient effectuées sous escorte.

- ***Récurrence pendant le déploiement, de cas d'accidents de la route, de problèmes de santé, de sentiment d'insécurité liés à la violence des conflits et de sentiment de « mal du pays »***

Le personnel enquêté affirme avoir rencontré quelques problèmes pendant le déploiement. L'un de ces problèmes est relatif aux accidents de la route, vécus par 12,3% de l'échantillon (14,8% des hommes et 9,4% des femmes). En effet, les missions de paix ne sont pas à l'abri d'accidents de route, d'autant plus que les contingents et les observateurs ont toujours besoin de véhicules pour se déplacer sur le terrain. Malheureusement, les routes sont parfois minées par les forces qui se combattent. Et parfois, c'est le personnel de l'ONU qui tombe sur ces mines comme le soutient ici l'une des déclarations d'un commandant de mission FPU :

*Nous étions déployés à Ménaka, et on devait faire la patrouille avec les IPO. Notre engin a sauté sur une mine. La patrouille a dû riposter aux tirs. On a échappé à la mort. Quand le convoi est revenu, les femmes se sont alignées et se tenaient la tête puis pleuraient. Je me demandais comment allions nous*

*gérer cela si elles étaient avec nous lors de l'incident ? Ce n'est donc pas facile de faire participer les femmes à des missions à risque.*

L'on cite également le problème de santé (physique ou mentale), rencontré par 29,4% des enquêté.e.s (dont 31,3% des hommes et 27,1% des femmes).

Un troisième problème évoqué est le « mal du pays » (sentiment de nostalgie de son pays lorsqu'on se trouve à l'étranger). En effet, il n'est jamais aisé de se séparer de sa famille et de ses ami.e.s sur une longue période, même si les forces de sécurité sont formées pour affronter tous les obstacles de la vie. 27,5% des enquêté.e.s (31,3% des hommes et 22,9% des femmes) ont vécu ou rencontré ce type de sensation pendant le déploiement. Selon eux, cette nostalgie de son pays résulte spécialement de l'éloignement par rapport à la famille et aux amis, mais aussi des différences relatives aux réalités socioculturelles et religieuses (climat, de culture, de gastronomie, etc.) entre son pays et le pays hôte.

Le personnel enquêté a également déclaré avoir ressenti ou vécu un sentiment d'insécurité liée à la violence du conflit dans le pays hôte. Ce sentiment a été vécu par 29,9% des répondants, dont 33% des hommes et 26% des femmes. Un.e décisionnaire affirmait à ce propos : « *La gestion de la peur des attaques de l'ennemi, de tomber sur des mines anti personnelles, vivre avec des cauchemars des soldats éventrés constituent le lot d'insécurité dans lequel nous vivons tous les jours pendant les missions.* »

- ***Récurrence de problèmes divers auxquels fait face le personnel déployé à son retour de missions***

Les données de l'enquête montrent que le personnel déployé fait face à divers problèmes du retour de la mission. En effet, 76,3% des répondants (75,6% des hommes et 77,1% des femmes) ont affirmé avoir fait face à un ou plusieurs problèmes à leur retour de mission. Parmi les problèmes couramment rencontrés, figurent les questions familiales, qui sont beaucoup plus vécues par les femmes avec leurs conjoints dès leur retour de mission (44,6% des enquêté.e.s). Les femmes sont davantage confrontées à ce type de problème, puisque 54,2% des répondants de sexe féminin ont affirmé l'avoir rencontré contre 36,5% des répondants de sexe masculin. Au titre des causes relatives à ce type de problème, on note les rumeurs (fondées ou non) propagées sur le personnel ou son/sa conjoint.e pendant qu'il ou elle était en mission. Il peut s'agir en outre, d'un désaccord initial du/de la conjoint.e par rapport au déploiement (souvent rencontré par le personnel féminin).

Les problèmes avec les enfants sont également inscrits au rang des problèmes familiaux (évoqués par 30,3% des enquêté.e.s). Les femmes sont davantage touchées par cette situation étant donné que 35,4% d'entre elles en ont fait cas, contre 26,1% des hommes. Il est également évoqué les problèmes avec les autres membres de la famille, soulignés par 28,9% des enquêté.e.s (31,3% des hommes et 26% des femmes). Toujours en lien avec les questions familiales, les répondants ont identifié les problèmes d'infidélité, de divorce ou de séparation, qui ont touché 37,9% d'entre eux (34,8% des hommes et 41,7% des femmes). Un autre type de problèmes récurrents est celui lié à la santé physique et/ou mentale, rencontré par 47,9% des répondants, dont 45,2% des hommes et 51,1% des femmes. A ce propos, un.e décisionnaire affirmait :

*On a rapatrié une femme qui souffrait d'un traumatisme mental qui malheureusement en est succombée au pays. Même si les hommes parfois arrivent à mieux gérer et supporter les soucis familiaux et leurs émotions que les femmes, il arrive qu'ils aient des soucis qui les plongent aussi dès fois dans le traumatisme mental.*

L'ennui fait également parti des problèmes rencontrés, puisque 10% des répondants (dont 13,9% des hommes et 5,2% des femmes) ont déclaré s'être ennuyés du retour de mission. Aussi, la propagation de rumeurs sur le personnel déployé et sa stigmatisation sociale, sont citées parmi les problèmes que rencontrent les forces de sécurité du Togo à leur retour de missions. 23,7% des répondants ont en effet souligné avoir fait face à ce type de problèmes une fois rentrés de mission. Il faut remarquer que les femmes sont davantage concernées, puisque 28,1% d'entre elles l'ont évoqué, contre 20% des hommes. Enfin, l'incidence négative du déploiement sur l'avancement professionnel a également été citée comme problème par 23,2% des enquêté.e.s (21,7% des hommes et 25% des femmes). Il.elle.s estiment avoir manqué des opportunités de carrière du fait d'être partis en mission de paix.

**Tableau 21: Répartition des problèmes vécus par le personnel de retour de mission**

Problèmes vécus de retour de mission	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Aucun	24,4	22,9	23,7
Problèmes avec sa ou son conjoint.e.s	36,5	54,2	44,6
Problèmes avec les enfants	26,1	35,4	30,3
Problèmes avec les membres de la famille	31,3	26	28,6
Problèmes de divorce/séparation	29,6	37,5	33,2
Problèmes d'infidélité	4,7	5,2	4,2
Problème de santé mentale	14,8	18,8	16,6
Problème de santé physique	30,4	32,3	31,3
Ennui	13,9	5,2	10
Problèmes de manque d'opportunités de carrière	21,7	25	23,2
Problèmes de propagation de rumeurs	9,16	17,7	13,3
Problèmes de stigmatisation sociale	10,4	10,4	10,4

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Récurrence de moqueries sur l'apparence physique pendant le déploiement***

Il est souvent de coutume au sein des forces de sécurité, de faire des blagues ou des moqueries diverses, dont le but est de « détendre » et réduire le stress quotidien lié au métier. Cependant, il arrive que ces moqueries, souvent désignées dans le jargon par l'expression « emmerdements », aillent plus loin que nécessaire, surtout lorsqu'elles portent sur la vie privée, le genre, etc. 25,1% des enquêtés dont 27% des hommes et 23% des femmes, ont affirmé avoir été témoins ou victimes de blagues sur l'apparence physique lors d'un déploiement dans les opérations de paix.

- ***Récurrence de moqueries sur les femmes pendant le déploiement***

Un autre sujet de moquerie vécu par le personnel déployé porte sur les femmes. En effet, 29,9% des enquêté.e.s ont déclaré avoir déjà été témoins ou victimes de moqueries portant sur le fait d'être femme. Bien évidemment, la proportion des répondants ayant été témoins ou victimes de ce type de moqueries est plus élevée parmi les femmes (38,5% contre 22,6% chez les hommes), étant donné qu'elles ont pu en être à la fois témoins et victimes, alors que les hommes n'ont pu qu'en être témoins.

- ***Récurrence d'expériences négatives vécues par les femmes et les hommes pendant les missions de paix***

L'un des éléments d'appréciation du bon déroulement d'une mission de paix concerne la nature ou la qualité de l'expérience vécue par le personnel déployé. Une expérience positive peut motiver

l'individu à vouloir se faire redéployer et inciter les autres membres du personnel au déploiement/redéploiement, tandis qu'une expérience négative peut produire l'effet contraire. Selon les enquêté.e.s, le personnel féminin déployé dans les missions de paix raconte y avoir vécu des expériences négatives. En effet, la proportion des répondants ayant entendu les femmes se plaindre de leurs expériences vécues dans les missions de paix est de 48,3% (49,6% des hommes et 47,1% des femmes). Les enquêté.e.s ont également affirmé que les hommes aussi disent avoir vécu des expériences négatives pendant leur déploiement. 47,7% des répondants ont affirmé avoir entendu le personnel masculin se plaindre de ses expériences vécues dans les missions de paix. La proportion des personnes ayant entendu ce type de plainte provenant des collègues masculins, est relativement plus élevée parmi les hommes (56,6%) que les femmes (38,5%).

Toujours du point de vue des enquêté.e.s, ces expériences négatives, dont se plaignent les hommes et les femmes déployé.e.s, ont influencé négativement leur volonté à eux, de participer à des missions de paix. En effet, concernant l'incidence des expériences négatives vécues par les femmes, 20,8% des répondants estiment que le fait d'avoir entendu le personnel féminin se plaindre de ses expériences, les a démotivés à vouloir être déployés. La proportion des répondants touchés par cette démotivation apparaît nettement plus élevée parmi les femmes (27,9%) que les hommes (14,3%), ce qui indique que les femmes ont tendance à être plus sensibles aux expériences vécues par leurs collègues de même sexe. S'agissant des expériences négatives vécues par les hommes, 18,8% des enquêté.e.s ont affirmé avoir été démotivés après les avoir entendues. A la différence des expériences négatives vécues par les femmes, celles vécues par les hommes ont démotivé les collègues des deux sexes dans des proportions quasi identiques. En effet, 17,2% des hommes et 21,2% des femmes, disent avoir été démotivé.e.s par ces expériences négatives vécues par les hommes au cours des missions de paix.

- ***Insuffisance de vulgarisation et d'encouragement des expériences positives vécues par le personnel lors des déploiements***

L'encouragement et la vulgarisation d'histoires et d'expériences positives vécues durant les missions de paix sont des facteurs d'incitation du personnel à souhaiter être déployé. Les données de l'enquête montrent cependant que, cette vulgarisation et cet encouragement ne sont pas suffisamment effectués au sein des forces de sécurité du Togo. En effet, à la question relative aux raisons qui motivent les déploiements, la proportion du personnel de l'échantillon qui a cité les bonnes expériences vécues par des collègues durant le déploiement n'est que 4,1% (2,9% chez les hommes et 1,8% chez les femmes).

- ***Présence du thème des « Expériences dans les missions de paix » parmi les trois principaux obstacles au déploiement des femmes, du point de vue des enquêté.e.s.***

Il existe de nombreux obstacles qui empêchent la participation significative des femmes aux missions de paix. Toutefois, certains défis à relever pour accroître cette participation ont été indiqués par cette évaluation, dont le contenu est dressé dans le tableau 24 dans l'ordre décroissante.

**Tableau 22 : Les principaux défis relevés par l'enquête**

<b>Les trois principaux défis</b>	<b>Hommes (%)</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Ensemble (%)</b>
Trop d'obligations familiales pour les femmes	56,8	47,1	51,8
Expériences négatives faites pendant les missions	51,1	42,1	46,7
Absence des compétences requises pour les femmes	42,3	22,2	32,4

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

Selon le tableau 24, les expériences négatives vécues pendant les missions de paix représentent le deuxième principal obstacle au (re)-déploiement des femmes. En effet, ces mauvaises expériences ont été pointées du doigt par 46,7% des répondants. Il faut également souligner que la proportion des répondants ayant cité cette problématique des expériences négatives vécues dans les missions comme faisant partie des principaux obstacles au déploiement des femmes est plus élevée chez les hommes (51,1%) que chez les femmes (42,1%). Néanmoins, elle se classe au troisième rang selon les femmes et au deuxième rang selon les hommes. Ainsi, les hommes sont autant conscients que les femmes de l'existence de ce défi. Des réformes visant à le relever devraient donc avoir des chances d'être soutenues par le personnel masculin.

### **3.6.3 Principales recommandations**

#### **Politiques**

- l'ONU et le MS devraient renforcer la lutte contre les stigmatisations sociales pendant les déploiements mettant en place des comités de contrôle du respect des comportements prohibés par l'ONU tels que, les calomnies, les moqueries et les mauvaises blagues sur les femmes ainsi que leur apparence physique ;
- le MS, la DGPN et la DGGN devraient développer une politique d'appui à la transition post-déploiement à l'endroit du personnel féminin, mais aussi de son homologue masculin, en créant un centre national psychosocial d'écoute et d'appui à la transition post-déploiement disposant d'antennes dans les unités de police et les casernes de gendarmerie ;

#### **Formation et développement professionnel**

- l'ONU, le MS et le CEOMP devraient renforcer la transmission des connaissances et des compétences en matière de missions de paix aux casques bleu.e.s novices par les casques bleu.e.s expérimentés, en mettant en place des programmes de mentorat des seconds par les premiers. Pour ce faire, chaque déployé.e novice devrait, soit disposer d'un.e mentor relativement plus expérimenté.e pour le/la guider et le/la conseiller tout au long de la mission, soit appartenir à un ou plusieurs groupes de mentorat selon son ou ses centres d'intérêts (groupe de personnel féminin, groupe de personnel masculin, groupe des chauffeurs, groupe des patrouilleurs, etc.) ;
- La DGPN et la DGGN devraient valoriser les compétences acquises au cours des missions de paix dans les formations au niveau national en organisant des retours d'expériences dans les différents domaines d'expertises de police, faisant intervenir des déployé.e.s les plus expérimenté.e.s dans les écoles de formation et durant certains stages (soit comme formateur.trice.s, soit comme personnes ressources pour partager les connaissances et les *success stories*) et mettant en place des programmes de mentorat des personnes jamais déployé.e.s par les déployé.e.s expérimenté.e.s.

#### **Culture organisationnelle**

Le MS devrait encourager et valoriser les expériences positives vécues par le personnel féminin pendant le déploiement en produisant un magazine périodique dédié aux *success stories* des femmes casques bleu.e.s.



### 3.7 THEME 7 : AVANCEMENT PROFESSIONNEL

A travers les indicateurs traités sous ce thème, l'on cherche à mesurer l'impact en termes de montée en grade, de promotion, et de reconnaissance, des missions de paix sur la profession du personnel des forces de sécurité du Togo, en particulier le personnel féminin

#### 3.7.1 Résumé des résultats

##### PRINCIPALES OPPORTUNITES

- Avantages salariaux importants issus des missions de paix ;
- Acquisition de nouvelles compétences pendant les opérations de paix ;
- Contribution des missions de paix à l'amélioration du CV du personnel ;
- Non incidence des contraintes d'avancement professionnel liées au déploiement sur les décisions de postuler pour des missions de paix ;
- Existence d'un intérêt pour le déploiement chez le personnel de l'échantillon ;
- Prise de dispositions pour le maintien du poste du personnel déployé ;
- Prise en compte des missions de paix dans les programmes et stratégies de sécurité nationale ;
- Possibilité de rapatriement des casques bleu.e.s togolais en cas d'urgence nationale ;
- Maintien des casques bleu.e.s togolais dans le pays hôte, même en cas de décès de leurs collègues ou en période électorale dans leur propre pays ;
- Existence de mémoriaux et/ou statues de soldats de la paix ;
- Attribution des médailles de reconnaissance du devoir accompli aux soldats de la paix ;
- Existence de reconnaissances reçues par les casques bleu.e.s au sein des forces de sécurité et dans les médias.

##### PRINCIPAUX OBSTACLES

- Insuffisance d'incidence positive du déploiement sur la progression de la carrière du personnel ;
- Insuffisance de prise en compte des expériences des missions de paix dans les décisions de promotion ;
- Retardement de l'avancement professionnel du personnel par les missions de paix ;
- Insuffisance de divulgation de la contribution des femmes aux missions de paix ;
- Insuffisance de reconnaissance reçue par les casques bleu.e.s de la part de leurs communautés ;
- Inexistence d'une journée nationale des missions de paix ;
- Absence d'un mécanisme d'intégration des évaluations de l'ONU dans le système de promotion national.

#### 3.7.2 Résultats détaillés

##### A. Opportunités

- *Acquisition de nouvelles compétences pendant les opérations de paix*

Les expériences faites pendant les missions, concourent au renforcement de la performance et à l'acquisition de nouvelles compétences. 83,5% des enquêtés dont 81,1% des hommes et 86% de femmes ont déclaré que les missions offraient des opportunités d'acquisition de nouvelles compétences. Il est essentiel de le souligner, les hommes aussi bien que les femmes partagent les mêmes expériences pendant le déploiement.

- ***Contribution des missions de paix à l'amélioration du CV du personnel***

Selon les données de l'enquête, le déploiement dans les opérations de paix contribue à améliorer le CV du personnel. Ce point de vue a été exprimé par 69% du personnel de l'échantillon dont 68,3% des hommes et 69,7% des femmes.

- ***Non incidence des contraintes d'avancement professionnel liées au déploiement sur les décisions de postuler pour des missions de paix***

Bien que le personnel de l'échantillon estime que le déploiement n'a pas suffisamment d'incidence positive sur l'avancement professionnel et même le retarde, seul.e.s 0,3% des enquêté.e.s n'ayant jamais postulé à une mission de paix ont évoqué cette raison pour se justifier. La raison majoritairement évoquée (72,2% des répondants) étant celle relative au fait que le déploiement dans les missions de paix ne soit pas basé systématiquement sur un mécanisme de candidature volontaire.

- ***Existence d'un intérêt pour le déploiement chez le personnel de l'échantillon***

Selon les résultats de l'enquête, seuls 0,8% du personnel de l'échantillon n'ayant jamais postulé pour une mission de paix (1,6% des hommes et 0% des femmes) ont évoqué la raison du manque d'intérêt pour le déploiement comme justification. Dans ce cas également, la raison majoritairement évoquée (72,2% des répondants) est celle relative au fait que le déploiement dans les missions de paix ne soit pas basé sur un mécanisme de candidature volontaire.

- ***Prise de dispositions pour le maintien du poste du personnel déployé***

Selon les informations institutionnelles, tout.e policier.ère ou gendarme déployé, conserve son ancien poste. A son retour de mission, il rejoint, soit son ancien poste, soit le tout premier poste disponible en conformité avec son grade. Cela a été confirmé par 83,3% des enquêtés (81,6% des hommes et 85,5 des femmes) selon qui le personnel, au retour de mission, regagne son poste habituel ou un autre poste qui convient à son grade.

- ***Prise en compte des missions de paix dans les programmes et stratégies de sécurité nationale***

Selon les informations institutionnelles, les politiques nationales de la sécurité, les programmes nationaux d'orientation sur le genre et la promotion des droits de l'homme, etc., sont présents dans les modules de formation de base des soldats. Cela prépare le personnel des institutions de sécurité aux missions de sécurité nationale et aux éventualités des missions internationales. Le Togo étant partie prenante des accords internationaux, le pays a l'obligation de participer à toutes les missions sur la paix et la sécurité en Afrique et dans le monde par l'envoi des observateurs ou des troupes si toutes les conditions sont réunies. Il fait partie à cet effet, des meilleurs pays contributeurs de troupes des Nations Unies.

- ***Possibilité de rapatriement des casques bleu.e.s togolais en cas d'urgence nationale***

Le rapatriement des troupes ou des casques bleu.e.s s'inscrit rarement dans les programmes des autorités nationales. Il se fait généralement selon des procédures de retrait préalablement connues et partagées par tous les pays, en cas d'atteinte des objectifs de la mission ou d'accord entre l'ONU et le pays hôte pour mettre fin à la mission. Cependant certaines situations peuvent contraindre le Togo à rapatrier ses troupes. Il s'agit des situations d'urgence nationale telles que la détérioration de la paix et de la sécurité intérieure, si la gravité de celle-ci est de telle sorte que la mobilisation des forces présentes sur place se révèle insuffisante. Dans ce cas, l'urgence nationale pourrait primer sur les engagements extérieurs en matière de missions de paix.

- ***Maintien des casques bleu.e.s togolais dans le pays hôte, même en cas de décès de leurs collègues ou en période électorale dans leur propre pays***

Les décès dans les rangs des casques bleus togolais, induits par les violences dans les opérations de paix dans certains pays, ne causent généralement pas le rapatriement des troupes par le Togo. De même, les casques bleus togolais ne sont pas systématiquement rapatriés en périodes électorales dans leur pays, sauf si celle-ci aboutissait à une situation d'urgence nationale dont la gravité nécessite le recours aux forces déployées en missions de paix.

- ***Existence de mémoriaux et/ou statues de soldats de la paix***

La conservation collective du souvenir d'un fait ou d'une entité quelconque doit devenir une culture systématique pour les devoirs de mémoire. Au Togo, selon les décisionnaires il existe un mirador au nom du soldat Caporal KEZIE tué à Abéché au Tchad. Les autorités doivent multiplier ces mémoriaux dans le but de se souvenir toujours des loyaux services rendus par les soldats qui représentent le pays sur les divers champs de batailles.

- ***Attribution des médailles de reconnaissance du devoir accompli aux soldats de la paix***

La célébration des légendes vivantes ou mortes constitue une forme de reconnaissance attribuée aux performances réalisées en souvenir de celles-ci. A cet effet, les soldats de l'ONU reçoivent des médailles en guise de reconnaissance pour les loyaux et bons services rendus dans le cadre des opérations de paix. Les soldats de la paix ont déjà reçu des médailles d'honneur pour leur professionnalisme et bravoure mais attribuées par l'ONU.

- ***Existence de reconnaissances reçues par les casques bleu.e.s au sein des forces de sécurité et dans les médias***

Le personnel déployé en mission de paix reçoit de la reconnaissance provenant notamment des forces de sécurité et des médias. Le haut commandement et les hauts gradés des forces de sécurité du Togo reçoivent le personnel à son retour du déploiement et lui prodiguent des conseils utiles. Les médias quant à eux font des publications sur leur retour de missions.

Seuls 28,7% des enquêté.e.s ayant au moins une fois été déployé.e.s en mission de paix ont déclaré n'avoir reçu aucune reconnaissance provenant d'une quelconque source à leur retour de missions. 46% disent avoir reçu de la reconnaissance de la part des forces de sécurité du Togo, tandis que 11,8% déclarent avoir été honoré.e.s par les médias.

## **B. Obstacles**

- ***Insuffisance d'incidence positive du déploiement sur la progression de la carrière du personnel***

Selon les informations institutionnelles, la progression de la carrière ne prend pas en compte la participation aux missions de paix. Néanmoins, les expériences acquises servent beaucoup dans l'amélioration des compétences du personnel. Quant aux nominations, elles répondent à des critères qui relèvent du pouvoir discrétionnaire de la haute hiérarchie. Un.e décisionnaire affirmait : « *Les expériences des opérations de paix ne sont jamais prises en compte dans la promotion et l'avancement des carrières du personnel du retour de missions. On regarde plutôt les faux pas des soldats au cours de la mission et c'est sur ces comportements qu'on te juge.* »

Seul.e.s 34,1% des enquêté.e.s estiment que le déploiement dans les missions de paix fait progresser la carrière d'un.e policier.ère ou d'un.e gendarme. La proportion des enquêté.e.s ayant exprimé ce

point de vue est relativement faible parmi les femmes (28,9%) comparativement aux hommes (46,9%). Ce qui laisse penser que les femmes ressentent beaucoup plus cette insuffisance d'impact positif du déploiement sur leurs carrières.

**Tableau 23: Progression des carrières après une mission de paix de l'ONU**

Progression de carrières	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Beaucoup	23,9	13,1	18,6
Un peu	23	15,8	19,5
Neutre	4,4	4,6	4,5
Pas beaucoup.	17,7	22,6	20
Pas du tout	27,5	38	32,7
Je ne sais pas.	3,5	5,9	4,7

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Insuffisance de prise en compte des expériences des missions de paix dans les décisions de promotion***

La participation aux missions de paix confère au personnel une valeur ajoutée inestimable à leurs performances. Il est important de souligner que les expériences acquises pendant les missions sont des valeurs à exploiter à l'intérieur des institutions de sécurité. Malheureusement, ces expériences ne sont pas suffisamment valorisées et n'ont pas suffisamment d'incidence sur la promotion en grade.

Les informations institutionnelles indiquent que, ni les missions de l'ONU, ni les formations préalables au déploiement, ne procurent un avantage direct en termes de progression dans le grade ou de nomination quelconque à un poste de responsabilité élevé au sein des forces de sécurité du Togo, sauf en cas d'une prouesse exceptionnelle ou d'un « acte d'éclat ». Les montées en grade découlent principalement des formations et des stages organisés par l'institution de sécurité.

Les données de l'enquête confirment cette analyse. En effet, seulement 5,1% des répondants (5,7% des hommes et 4,5% des femmes) ont déclaré que la participation aux missions de paix procurait un avantage en termes de monté en grade.

- ***Retardement de l'avancement professionnel du personnel par les missions de paix***

Selon les informations institutionnelles, le déploiement dans le cadre des missions de paix ne retarde pas la carrière du personnel des forces de sécurité du Togo. Cependant, 23,2% du personnel de l'échantillon (21,7% des hommes et 25% des femmes) déclare avoir manqué, ou être en mesure de manquer, des opportunités d'avancement professionnelle, notamment des stages, du fait d'un déploiement en mission de paix.

- ***Insuffisance de divulgation de la contribution des femmes aux missions de paix***

Dans un article intitulé « *Femmes et missions* » de paix, en date de juin 2011, Ban Ki-moon, ancien secrétaire général des Nations Unies affirmait : « *Dans les missions de paix, et dans la stabilisation des pays après les conflits, les femmes apportent une dimension supplémentaire. Engageons-nous à leur donner le pouvoir de renforcer leur engagement.* » Le rôle modèle que joue la femme doit inciter les autres femmes dans les rangs de la police et de la gendarmerie. Ceci n'est possible que si leurs apports aux missions de paix sont divulgués à travers des récits et des histoires mettant en lumière le

travail qu'elles réalisent. Malheureusement, les contributions des femmes aux missions sont peu valorisées et n'ont pas encore une incidence particulière sur les autres femmes.

- ***Insuffisance de reconnaissance reçue par les casques bleu.e.s de la part de leurs communautés***

Selon les informations institutionnelles, les casques bleu.e.s reçoivent une reconnaissance de la part de leurs communautés, qui manifeste la joie de les revoir vivant. De petites fêtes sont souvent organisées en leur honneur par la famille ou par leurs communautés. Cependant selon les données de l'enquête, seuls 3,8% des répondants ayant participé à une mission de paix ont déclaré avoir reçu de la reconnaissance de la part de leurs communautés, exceptions faites de leurs familles et ami.e.s.

- ***Inexistence d'une journée nationale des missions de paix***

Il n'existe pas encore dans le pays une journée nationale dédiée à la célébration des missions de paix. Cependant, les journées internationales sont toutes commémorées par les autorités togolaises aux côtés des représentants résidents de toutes les institutions de l'ONU au Togo. Il est désormais important, par rapport à la contribution du Togo aux missions de paix dans le monde, que des efforts soient faits pour décréter cette journée au plan national.

- ***Absence d'un mécanisme d'intégration des évaluations de l'ONU dans le système de promotion national***

Selon les informations institutionnelles, il n'existe pas au sein des forces de sécurité du Togo, un mécanisme qui permette de prendre en compte les résultats d'évaluation du personnel dans le cadre de sa sélection et/ou son déploiement dans les missions de paix, notamment les résultats des tests SAAT (*Selection Assistance and Assessment Team*) et autres évaluations, dans le système de promotion national. Or, la mise en place d'un tel mécanisme permettrait d'accroître l'engouement pour le déploiement tout en récompensant non pas l'ensemble du personnel déployé, mais uniquement ceux et celles d'entre eux qui ont atteint les meilleurs scores au cours des processus de sélection et de déploiement.

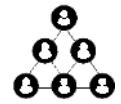
### **3.7.3 Principales recommandations**

#### **Formation et développement professionnel**

Le MS devrait renforcer les compétences du personnel en expression orale en insérant une formation modulaire sur la communication en vue de faciliter la prise de parole du personnel déployé pour partager les bonnes pratiques de leurs expériences lors des missions de paix.

#### **Pratiques**

- Le MS devrait développer une pratique de reconnaissance des casques bleu.e.s des forces de sécurité pour service rendu en les faisant décorer par le Ministre de la Sécurité ;
- La DGPN et la DGGN devraient prendre en compte dans la promotion en grade, les exploits du personnel durant les tests de sélection pré-déploiement (test SAAT par exemple) et pendant les phases de déploiement, en aménageant dans le barème de promotion en grade, une grille réservée à ce type d'exploits, en plus de celle dédiée aux résultats des stages nationaux.



### 3.8 THEME 8 : LEADERSHIP EN CASCADE

Le leadership en cascade explore le niveau d'implication politique des décisionnaires qui influencent le processus de déploiement et les stratégies mises en place pour valoriser et favoriser une participation significative des femmes aux missions de paix. Ce thème examine aussi le cadre national créé et dans lequel un changement peut être opéré pour renforcer la participation équitable aux prises de décisions de planification, de mise en œuvre et de l'évaluation du processus de déploiement dans les missions de paix.

Pour opérer ces mutations institutionnelles indispensables garantissant une participation inclusive des femmes dans les missions de paix, le gouvernement et les hauts responsables de la police et de la gendarmerie qui sont les parties prenantes au haut niveau de décisions doivent avoir une volonté politique pour la mise en œuvre de ces profonds changements. Ils doivent ensuite guider la mise en application structurelle de la politique genre tant vantée dans les discours. Traduire ces discours dans les faits permettra de mettre à la lumière les efforts et les capacités du personnel féminin dans les rangs des casques bleu.e.s togolais pendant les missions de l'ONU.

Pour ce faire, les femmes qui ont déjà de hautes responsabilités au sein de la police et de la gendarmerie et qui ont déjà une influence positive sur leurs sœurs doivent être impliquées et servir de modèle par leurs histoires et expériences des missions de paix. Cette stratégie aidera à faire progresser la carrière des femmes au sein des forces de défense et de sécurité.

#### 3.8.1 Résumé des résultats

##### OPPORTUNITES PRINCIPALES

- Existence de pionnières connues ;
- Existence de dispositions pénales et disciplinaires à l'encontre des personnes commettant des actes d'exploitation et d'abus sexuels ;
- Communication publique du haut commandement des forces de sécurité du Togo contre les exploitations et abus sexuels et sur l'importance de l'intégration de la perspective genre ;
- Existence d'un engagement national en faveur de l'augmentation du nombre de femmes casques bleues ;
- Existence d'un cadre national pour lutter contre les exploitations et abus sexuels ;
- Formation sur le genre à l'endroit des nouvelles recrues dans les centres et écoles de formation ;
- Formation sur le genre à l'endroit des casques bleu.e.s pendant la mission ;
- Souhait de suivre une formation sur le genre dans le futur par le personnel de l'échantillon de grades médian et supérieurs ;
- Existence d'une politique nationale d'intégration de la perspective de genre ;
- Meilleure connaissance de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies par les hauts gradé.e.s ;
- Existence au Togo d'un Plan d'action national sur la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies publié au cours des cinq dernières années ;
- Prise en compte du genre dans la stratégie de sécurité nationale ;
- Existence de conseiller.ère.s genre au niveau du ministère en charge de la sécurité ;
- Aisance du personnel à aborder la hiérarchie sur des questions liées au service ;

- Aisance du personnel à approcher la direction ou le commandement pour lui signaler une mauvaise conduite ;
- Aisance du personnel à aborder la hiérarchie sur des questions personnelles ;
- Existence d’alliés masculins qui font progresser les droits des femmes au sein des forces de sécurité du Togo ;
- Absence du thème 8 dans les principaux obstacles pour les femmes du point de vue des enquêtés.e.s.

## **OBSTACLES PRINCIPAUX**

- Insuffisance de mentorat personnel à l’endroit du personnel ;
- Insuffisance de femmes servant dans la position de supérieure hiérarchique ;
- Inexistence d’une obligation pour le haut commandement de suivre une formation sur le genre ;
- Méconnaissance des divisions genre au sein des forces de sécurité ;
- Méconnaissance des points focaux genre au sein de la police et de la gendarmerie ;
- Inexistence de boîte à outils sur le genre au sein de la police et de la gendarmerie ;
- Méconnaissance de la résolution 1325 par la majorité du personnel des forces de sécurité ;
- Insuffisance d’encouragement des formations sur le genre par la hiérarchie ;
- Insuffisance de formations continues sur le genre à l’endroit du personnel ;
- Insuffisance d’encouragement des formations sur les missions de paix par la hiérarchie ;
- Prise en compte insuffisante des idées et suggestions provenant du personnel de rang inférieur ;
- Inexistence d’associations formelles de femmes au sein de la police et de la gendarmerie.

## **THEMES TRANSVERSAUX**

La prise en compte de la parité hommes-femmes dans les institutions de sécurité et l’engagement des hauts commandements de la police et de la gendarmerie sur l’égalité représentent une opportunité pour intégrer les femmes dans des rôles et fonctions dans lesquelles elles sont pour l’instant très peu représentées. C’est donc une grande opportunité de construire une culture institutionnelle inclusive où les femmes assument avec dextérité leur responsabilité.

Les mesures stratégiques et éducatives doivent ensuite être prises pour accompagner le personnel masculin de la police et de la gendarmerie à une réelle et franche collaboration sans hypocrisie avec le personnel féminin, à s’engager pour l’égalité et à participer au renforcement des capacités du personnel sur les questions de genre.

## **ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPERIENCES**

Pour rendre visibles les efforts entrepris par les responsables de la police et de la gendarmerie pour une meilleure intégration du genre, il faut mettre la visibilité sur les mécanismes et outils incitatifs existant tel que l’utilisation des boîtes à outils genre.

Bien que de façon générale le personnel dans son ensemble ait peu de connaissance sur la résolution 1325, il a été constaté des écarts entre hommes et femmes. Peu de femmes savent l’existence de cette résolution sur la Paix et la Sécurité.

### 3.8.2 Résultats détaillés

#### A. Opportunités

- *Existence de pionnières connues*

L'existence de pionnières connues en matière de déploiement des femmes dans les missions de paix est un facteur d'influence et d'incitation du personnel féminin à vouloir être déployé. Selon les informations recueillies lors des entretiens informels pour renseigner la fiche d'information institutionnelle, il existe des policières et gendarmes connues, qui ont été parmi les toutes premières à être déployées au sein des forces de sécurité des Nations Unies, notamment, la Cheffe d'Escadron Mazalo AGBA, qui a servi comme porte-parole de la composante Police de la MINUSCA.

- *Existence de dispositions pénales et disciplinaires à l'encontre des personnes commettant des actes d'exploitation et d'abus sexuels*

La mise en place de dispositions pénales et disciplinaires à l'encontre des personnes qui commettent des actes d'exploitation et abus sexuels permet d'améliorer la qualité de vie du personnel féminin en le protégeant de toute agression sexuelle. Les informations institutionnelles indiquent que le cadre juridique national avec les dispositifs qu'il contient, permet de prévenir et sanctionner les actes d'exploitation et d'abus sexuels. La constitution de la 5<sup>ème</sup> République, le code pénal, le code du travail, le code des personnes et de la famille et les textes internationaux ratifiés et/ou votés par le Togo, permettent aux dirigeants au sein de la police et de la gendarmerie, de traduire les accusés devant le conseil de discipline et si leurs culpabilités sont reconnues, de les sanctionner en conformité avec les lois précitées.

- *Communication publique du haut commandement des forces de sécurité du Togo contre les exploitations et abus sexuels et sur l'importance de l'intégration de la perspective genre*

La question des exploitations et abus sexuels n'est pas une thématique assez récurrente dans les discours des hauts dirigeants. Elle est néanmoins abordée à certaines occasions au cours desquelles les dirigeants saisissent souvent l'opportunité pour en parler. C'est le cas du Ministre de la Sécurité qui chaque année, lors des activités marquant la célébration de la journée internationale des droits de la femme (le 08 mars), revient souvent sur la question. Il en est de même de la question de l'intégration de la perspective genre au sein des forces de sécurité du Togo.

Les Ministres en charge de la défense nationale et de la sécurité, s'expriment sur ces deux questions au cours de certains forums et grandes rencontres, à l'occasion de certaines cérémonies et lors des échanges avec les points focaux genre. Ces prises de paroles publiques contribuent à renforcer la lutte pour l'amélioration des conditions des femmes au sein des forces de sécurité en général et dans les opérations de paix en particulier.

- *Existence d'un engagement national en faveur de l'augmentation du nombre de femmes casques bleues*

Les informations intentionnelles indiquent l'existence de dispositions politiques et juridico sociales au niveau national en faveur de l'augmentation du nombre de femmes casques bleues. Le Togo dispose d'une succession de plan d'action nationaux sur la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, dont le dernier en date porte sur la période 2018-2022. Celui-ci vise entre autres à renforcer la proportion de femmes parmi le personnel des forces de défense et de sécurité déployé en missions de paix. Ce plan d'action a pour objectif d'« accroître l'implication des femmes et des

*jeunes dans la prévention, la gestion et la résolution des conflits et dans la consolidation de la paix au Togo*<sup>24</sup>. »

- ***Existence d'un cadre national pour lutter contre les exploitations et abus sexuels***

La PNEEG, adoptée en janvier 2011, constitue un cadre national de référence de toutes les actions en matière de genre dans le pays, y compris les actions contre les exploitations et abus sexuels. La Loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail de la République du Togo, comprenait déjà un chapitre sur les travailleuses et leur droit à la non-discrimination. L'article 40 de la même loi, interdit le renvoi d'employé.e.s qui refusent des avances sexuelles sur le lieu de travail. La loi n° 2021-012 du 18 juin 2012 portant nouveau Code du travail réitère ces dispositions en faveur de la protection des femmes, notamment contre des exploitations et abus sexuels. Le nouveau code pénal contient des dispositions relatives aux abus et exploitations sexuels. Le code des personnes et de la famille aussi joue un rôle indéniable dans le cadre de la protection de la femme en sanctionnant tous les cas d'abus sexuels au Togo.

- ***Formation sur le genre à l'endroit des nouvelles recrues dans les centres et écoles de formation***

Selon les informations institutionnelles, le Gouvernement togolais a élaboré un document cadre de 2015 à 2016 pour l'intégration de curricula de formation sur le genre dans les centres et écoles de formation des forces de défense et de sécurité. L'enquête a confirmé cette information, puisque 54,9% de l'échantillon (58,2% des hommes et 51,6% des femmes) et 54% de l'échantillon (52,9% des hommes et 55,2% des femmes) ont respectivement déclaré avoir suivi dans les écoles et centres de formation, des modules sur les exploitations et les abus sexuels et des modules de formation générale sur le genre.

- ***Formation sur le genre à l'endroit des casques bleu.e.s pendant la mission***

94,9% du personnel déployé de l'échantillon (93,8% des hommes et 95,9% des femmes) indique avoir suivi une formation sur le genre pendant leur déploiement. Les formations suivies ont porté sur des modules tels que, la prévention des exploitations et abus sexuels, la prévention de la violence sexuelle, la protection des civil.e.s, le harcèlement sexuel, etc.

- ***Souhait de suivre une formation sur le genre dans le futur par le personnel de l'échantillon de grades médians et supérieurs***

D'après les données de l'enquête, les grades médians chez les policier.e.s et gendarmes de l'échantillon correspondent respectivement à ceux d'Adjudant de police, de sergent-chef de police et d'Adjudant et de Maréchal des Logis Chef (MDL/C). Ainsi, 93,6% des policier.ère.s de l'échantillon de grade supérieur ou égal à celui de sergent-chef de police, souhaiteraient suivre au moins un module de formation sur le genre. Aussi, 94,6% des gendarmes de grade supérieur ou égal à celui de MDL/C, souhaiteraient suivre au moins un module de formation sur le genre dans le futur.

- ***Existence d'une politique nationale d'intégration de la perspective de genre***

Le Togo dispose depuis 2011, d'une PNEEG. Cette politique s'applique dans tous les ministères et s'impose comme un document de référence. Seuls 34% du personnel de l'échantillon n'est pas au courant de l'existence de ce cadre.

---

<sup>24</sup> MASPFA (2018). Plan d'Action National de la Résolution 1325 du CSNU. *Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation*, Mars 2018.

- ***Meilleure connaissance de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies par les hauts gradé.e.s***

L'enquête montre que les hauts gradé.e.s de l'échantillon connaissent mieux la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies que le personnel de l'échantillon de grades inférieurs. En effet, une hausse dans une unité dans le grade du personnel de l'échantillon entraîne une augmentation de la probabilité de connaître la Résolution 1325 de 20,9% chez les policiers.ère.s et de 22,2% chez les gendarmes.

- ***Existence au Togo d'un Plan d'action national sur la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies publié au cours des cinq dernières années***

Selon les informations institutionnelles, le Togo dispose d'un plan d'actions national sur la Résolution 1325. Le document a été élaboré en 2015 et fait mention de la promotion de la protection des femmes en temps de conflits ainsi que du renforcement de leur participation à la résolution de ceux-ci. Il vise ainsi à l'augmentation par le Togo, du nombre de femmes casques bleu.e.s. Le Togo a adopté cinq (05) versions de la résolution 1325, dont notamment les versions 2015, 2016 et 2018. A travers ce plan d'actions national, l'augmentation du nombre de femmes casque bleu.e.s est traduite dans les faits par des objectifs au sein des forces de sécurité du Togo. Il s'agit de :

- Accroître la participation des femmes à tous les niveaux de prise de décisions, spécialement dans la prévention, la gestion et la résolution des conflits et la consolidation de la paix ;
- Mener un plaidoyer pour l'inclusion des femmes dans les missions de soutien à la paix.

- ***Prise en compte du genre dans la stratégie de sécurité nationale***

Selon les informations institutionnelles, le genre est mentionné dans la stratégie de sécurité nationale à travers l'ambition de promouvoir l'équité genre au sein des forces de sécurité et de développer les valeurs ainsi que le savoir-faire des femmes en matière de culture de la paix. A cet effet, l'un des principes directeurs de la Politique Nationale de la Protection Civile consiste à promouvoir l'engagement et la coopération de la société togolaise dans son ensemble en donnant à tous sans exclusion et sans discrimination (notamment de genre), les moyens et la possibilité d'y participer<sup>25</sup>.

- ***Existence de conseiller-ère.s genre au niveau du ministère en charge de la sécurité***

Selon les informations institutionnelles, il est fait obligation à tous les ministères sectoriels de disposer d'une division ou cellule genre suivant les dispositions contenues dans la PNEEG. A ce jour, les ministères chargés de la défense et de la sécurité disposent de cellules genre dont les membres jouent le rôle de conseiller.ère.s genre.

- ***Aisance du personnel à aborder la hiérarchie sur des questions liées au service***

Une forte majorité (77,8%) du personnel interrogé durant l'enquête a déclaré se sentir à l'aise à aborder la hiérarchie sur les questions liées au service. Selon le sexe, 76,6% des hommes se sentent à l'aise pour aborder des questions liées au travail avec la direction, contre 79,1% chez les femmes.

---

<sup>25</sup> Ministère de la Sécurité (2016). Document de Politique Nationale de la Protection Civile 2017-2030. Version finale du 27 décembre 2016.

- ***Aisance du personnel à approcher la direction ou le commandement pour lui signaler une mauvaise conduite***

La grande majorité (87%) du personnel enquêté a déclaré se sentir à l'aise à approcher la direction ou le commandement pour lui signaler une mauvaise conduite. Selon le sexe, cette proportion est de 89,9% des hommes, contre 84,1% chez les femmes.

- ***Aisance du personnel à aborder la hiérarchie sur des questions personnelles***

S'ouvrir à une personne demande une grande confiance comme le soulignait un.e décisionnaire lors d'un des entretiens. Toutefois, environ 78,7% du personnel enquêté a déclaré se sentir à l'aise pour aborder des questions personnelles avec la hiérarchie. Selon le sexe, 83,2% des hommes ont estimé avoir cette aisance, contre 74,1% chez les femmes.

- ***Existence d'alliés masculins qui font progresser les droits des femmes au sein des forces de sécurité du Togo***

Les informations institutionnelles indiquent l'existence d'alliés masculins au sein des forces de sécurité du Togo, qui font progresser les droits et conditions de travail des femmes. Il est cité par exemple l'existence d'hommes au sein de l'équipe des points focaux genre, ainsi que les efforts réalisés en faveur des femmes par le Ministère de la Sécurité.

Environ 69,2% du personnel enquêté a également déclaré avoir connu des hommes au sein de la police et de la gendarmerie qui ont mené au moins une action aidant à faire progresser les droits des femmes. Cette proportion est de 70,4% chez les hommes, contre 67,7% chez les femmes. Les actions ainsi évoquées consistent à, être mentor d'une collègue, défendre les femmes victimes de discriminations, aider à promouvoir les femmes dans les grades, promouvoir des politiques qui aident les femmes et discuter avec leurs collègues masculins pour corriger un comportement problématique envers les femmes. Il est présenté dans le tableau 26 le détail des actions des alliés masculins en faveur du droit des femmes.

**Tableau 24: Détail des actions des alliés masculins en faveur du droit des femmes au sein des forces de sécurité du Togo**

<b>Progression des droits</b>	<b>Hommes (%)</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Ensemble (%)</b>
Mentorat d'une collègue	37	24,4	30,8
Défendre les femmes victimes de discrimination	33,9	33,5	35,7
Aider à la promotion des femmes dans les grades	29,1	28,5	28,8
Promouvoir des politiques qui aident les femmes	29,6	25	27,5
Discuter avec les collègues masculins pour corriger un comportement problématique envers les femmes	35,7	33,5	34,6
Aucune réponse	29,6	32,3	30,8

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Absence du thème 8 dans les principaux obstacles pour les femmes du point de vue des enquêtés.e.s***

Selon les enquêtés, le leadership en cascade ne fait pas partie des principaux obstacles pour les femmes. Il y a toutefois un écart entre l'expérience des femmes et celle des hommes.

## B. Obstacles principaux

- ***Insuffisance de mentorat personnel à l'endroit du personnel***

Le mentorat personnel à l'endroit des femmes contribue à leur meilleure intégration au sein des forces de sécurité. Mais les données de l'enquête révèlent une insuffisance de mentorat au bénéfice du personnel des forces de sécurité du Togo. En effet, seuls 48,4% des répondants ont affirmé avoir au moins un.e mentor.e personnel.le au sein de l'institution de sécurité, qui peut leur donner des conseils sur leur carrière. Cette proportion est de 51,8% chez les hommes, contre 45% chez les femmes.

- ***Insuffisance de femmes servant dans la position de supérieure hiérarchique***

Un grand effectif du personnel féminin servant dans la position de supérieure hiérarchique permet de décomplexer le métier de policière ou gendarme aux yeux des femmes. En outre, cela procure aux femmes l'outil hiérarchique leur permettant d'œuvrer pour l'amélioration de leurs propres conditions au sein des forces de sécurité. Les résultats de l'enquête indiquent une insuffisance de femmes qui servent dans la position de supérieure hiérarchique. En effet, seuls 48% des répondants (47,6% des hommes et 48,4% des femmes) ont affirmé avoir déjà travaillé sous les ordres d'une femme supérieure immédiate au sein des forces de sécurité du Togo. Par ailleurs, 87,5% des répondants (86,8% des hommes et 88,2% des femmes) travaillent sous l'autorité immédiate d'un homme.

- ***Inexistence d'une obligation pour le haut commandement de suivre une formation sur le genre***

Les informations institutionnelles révèlent que le haut commandement des forces de sécurité du Togo n'est pas tenu de suivre une formation sur le genre. Or, l'acquisition de connaissances sur les questions de genre par lui permettrait de faciliter l'obtention de son adhésion à la lutte pour l'amélioration des conditions des femmes à tous les niveaux de l'institution de sécurité.

- ***Méconnaissance des divisions genre au sein des forces de sécurité***

Les informations institutionnelles attestent que les forces de sécurité du Togo disposent de deux divisions (ou cellules) genre. La première, la cellule genre du MS traite les questions de genre touchant la police nationale. La seconde, la cellule genre du MDN prend en charge les questions de genre de la gendarmerie nationale étant donné que cette dernière est institutionnellement ancrée au sein de ce ministère. Cependant, l'enquête révèle une méconnaissance de l'existence de ces deux cellules genre par le personnel de l'échantillon. En effet, seuls 28,5% des répondants pensent que les services des forces de sécurité du Togo disposent d'une division genre. Cette proportion est nettement plus faible chez les hommes (23,1%), comparativement aux femmes (34,1%).

- ***Méconnaissance des points focaux genre au sein de la police et de la gendarmerie***

Selon les informations institutionnelles, il existe des points focaux genre dans la police et la gendarmerie nationales. Les points focaux genre de la gendarmerie nationale relèvent des compétences de la cellule genre du MDN, tandis que ceux de la police nationale relèvent des compétences de la cellule genre du MS. Les points focaux genre de la police nationale sont présents essentiellement à la DGPN, et au sein de certaines entités rattachées audit ministère. Ils ne sont pas présents dans toutes les unités de police, étant donné la taille parfois très restreinte de ces dernières.

Toutefois, les données de l'enquête indiquent une méconnaissance de ces points focaux. Seulement 35,1% des répondants ont déclaré avoir connaissance de l'existence d'un point focal genre. Selon le sexe, les femmes (43,6%) en sont plus informées que les hommes (26,7%).

- ***Inexistence de boîte à outils sur le genre au sein de la police et de la gendarmerie***

La boîte à outils sur le genre est un ensemble d'outils statistiques et méthodologiques permettant de suivre les résultats des actions en matière de prise en compte de la perspective genre. Selon les informations institutionnelles, les forces de sécurité du Togo ne disposent pas d'une boîte à outils sur le genre, qui aurait permis de mesurer les efforts et les avancées en matière de promotion du genre au sein de l'institution. Selon les résultats de l'enquête, seuls 4,9% des répondants (3,6% des hommes et 6,4% des femmes) ont connaissance d'une boîte à outils sur le genre au sein des forces de sécurité du Togo.

- ***Méconnaissance de la résolution 1325 par la majorité du personnel des forces de sécurité***

Moins de 50% du personnel enquêté connaît la résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU. En effet, seuls 26,5% des répondants (24,3% des hommes et 28,6% des femmes) ont déclaré avoir connaissance de cette résolution. La plupart des enquêtés ayant déclaré avoir une connaissance de ce document ne maîtrisent pas les dispositions qui y sont incluses.

- ***Prise en compte insuffisante des idées et suggestions provenant du personnel de rang inférieur***

Il arrive souvent que certains points de vue du personnel féminin de grade inférieur, tout comme ceux de leurs collègues masculins de mêmes grades, ne soient pas suffisamment pris en compte par la hiérarchie. Selon les données de l'enquête, les hauts gradé.e.s des forces de sécurité du Togo n'écoutent pas souvent les expériences du personnel de grades inférieurs. Ce point de vue a été exprimé par 53,9% des répondants, dont 54% des hommes et 53,8% des femmes.

- ***Inexistence d'associations formelles de femmes au sein de la police et de la gendarmerie***

La présence d'une association formelle de femmes au sein des forces de sécurité permettrait de créer un cadre de fédération de leurs efforts pour l'amélioration de leurs conditions au sein de l'institution. Selon les informations institutionnelles, il n'existe pas d'associations formelles de femmes au sein de la police et de la gendarmerie. Les associations professionnelles formelles ne sont pas encore autorisées par la hiérarchie.

### **3.8.3 Principales recommandations**

#### **Politiques**

- Le MS devrait faire connaître la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies et le contenu de son Plan d'Actions National au personnel masculin et féminin des forces de sécurité en organisant des campagnes de vulgarisation/sensibilisation ;
- Le MS et le MDN devraient améliorer et adapter la politique d'intégration de la perspective genre au secteur de la sécurité en élaborant/développant une boîte à outils sur le genre, c'est-à-dire un ensemble de ressources (cadres juridiques et normatifs, directives et bonnes pratiques, outils de formation et de sensibilisation, indicateurs et outils d'évaluation, *success stories* et témoignages) permettant de renforcer la promotion du genre au sein des institutions.

#### **Formation et développement professionnel**

- Les cellules genre du MS et du MDN devraient œuvrer à créer un cadre d'échange et de partage d'expériences au retour de mission en organisant des séances de sensibilisation du personnel féminin sur les sujets sensibles au genre, en mettant en place un mécanisme de

mentorat à l'endroit du personnel féminin à travers des cadres de réseautage avec les femmes ayant eu un parcours inspirant et exemplaire au sein de la police et de la gendarmerie nationales et en décrétant une journée nationale des femmes FDS ;

- Le MS et le MDN devraient inciter les officier.ère.s membres du haut commandement des forces de sécurité à développer leurs compétences et leur sensibilité à la thématique du genre en mettant en place un mécanisme systématique de renforcement des capacités puis étendre progressivement cette mesure au reste du personnel.

### **Pratiques**

Les cellules genre du MS et du MDN et les points focaux genre devraient renforcer leur visibilité auprès du personnel en organisant davantage d'activités de sensibilisation sur le genre dans les unités de police et les casernes de gendarmerie, créant et vulgarisant un numéro vert sécurisé permettant au personnel féminin victime d'éventuels comportements discriminatoires ou dégradants de les contacter facilement.



### 3.9 THEME 9 : ROLES BASES SUR LE GENRE

L'impact des normes culturelles et des stéréotypes peut influencer le comportement des femmes et les amener dans des conditions multiformes à sous-estimer leurs propres capacités. C'est ce qui arrive pendant le déploiement, quand les femmes préfèrent parfois, volontairement ou par contrainte implicite, jouer des rôles administratifs ou de ménages alors qu'elles pouvaient être utiles dans les services opérationnels. On a tendance à déployer les femmes sur le terrain dans des zones sans risques, même s'il n'y a pas de risques zéro sur un terrain conflictuel.

Ce thème mesure donc les attitudes, les stéréotypes et les croyances qui influencent les rôles des femmes et des hommes dans leur environnement. Il aborde aussi les questions de la disponibilité des moyens qui doivent soutenir le déploiement significatif des femmes. Il s'agit donc d'un thème transversal qui recoupe tous les autres thèmes et étudie la possibilité d'abolition des attitudes préconçues qui infectent les capacités des femmes à être efficaces en tout point de vue et même dans le cadre des opérations de paix de l'ONU.

#### 3.9.1 Résumé des résultats

##### OPPORTUNITES PRINCIPALES

- Déploiement des femmes et des hommes dans des missions identiques ;
- Egalité entre les hommes et les femmes dans la participation aux activités opérationnelles pendant le déploiement ;
- Possibilité pour les femmes d'occuper tous les rôles au sein de la police et de la gendarmerie ;
- Non évocation par les femmes, de l'argument de l'insécurité pour justifier leur non candidature au déploiement ;
- Reconnaissance par le personnel enquêté, de la capacité des femmes à participer à des opérations tactiques ;
- Absence de discrimination dans les restrictions des sorties de la base ou du camp à souhait pendant le déploiement ;
- Absence de discriminations dans les restrictions de l'accès à un véhicule à souhait pendant le déploiement ;
- Absence de discriminations dans la restriction de la liberté de quitter le camp ou la base sans escorte ;
- Absence de stéréotypes chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à s'engager auprès des réfugié.e.s dans un camp ;
- Appréciation égalitaire du personnel de l'échantillon concernant la contribution des hommes et des femmes casques bleu.e.s à l'amélioration des relations entre le gouvernement et les populations civiles dans le pays hôte ;
- Faible incidence des stéréotypes liés au genre sur les obstacles pour les femmes ;
- Absence de la question des rôles basés sur le genre parmi les principaux obstacles pour les femmes du point de vue des enquêté.e.s.

## **OBSTACLES PRINCIPAUX**

- Occupation inégalitaire des postes de responsabilité par les femmes ;
- Occupation inégalitaire du rôle du point focal genre durant le déploiement ;
- Participation inégalitaire des femmes à certaines tâches genrées durant le déploiement ;
- Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à s'engager auprès des femmes et des enfants dans une zone de conflit ;
- Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à recueillir des informations auprès de la population locale ;
- Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à répondre à une attaque terroriste présumée après avoir obtenu des renseignements sur un éventuel engin explosif ;
- Existence stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à rédiger des rapports de situation ;
- Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à former les forces de sécurité locales.

## **ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPERIENCES**

Des avancées ont été réalisées de façon remarquable par le Togo dans la promotion du genre et dans l'adoption de mesures préférentielles pour promouvoir les femmes et leur déploiement au sein des institutions de sécurité.

Sur le plan juridique, nombre de textes faisant la promotion ou la protection des femmes ont été élaborés et votés ou ratifiés. Des engagements ont été signés, des mesures politiques ont été prises. Et dans le cadre des objectifs de la résolution 1325, un plan d'action a été élaboré pour faciliter la participation significative des femmes avec un réel impact. Mais, les femmes préfèrent, volontairement ou par contrainte implicite, s'engager plutôt dans les rôles traditionnels que la société leur a légués (ménage, cuisine, etc.) ou au pire des cas dans des activités administratives, au moment où les hommes sont portés vers des rôles plus opérationnels. Même quand les hommes et les femmes sont appelé.e.s à accomplir d'autres activités en dehors de leurs fonctions habituelles, ces activités diffèrent en fonction de leur genre.

La participation des femmes aux différents types de missions et dans des institutions de sécurité pose un réel souci aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif. Les femmes occupent moins de postes de responsabilités et de décisions que les hommes.

Les femmes sont parfois confrontées dans leur environnement de travail, à des situations de harcèlement ou de discrimination. Malgré les différentes dispositions juridiques prises et les actions de communications menées dans les différentes unités, les cas de discrimination basés sur le genre semblent persister au Togo et dans les institutions de sécurité. Elles font aussi trop souvent l'objet d'une surprotection et d'une surveillance à outrance entraînant des écarts qui ne leur permettent pas de prouver leurs réelles capacités.

Très peu d'hommes assurent la responsabilité de points focaux genre dans la police et dans la gendarmerie. Cela conduit à un écart entre les femmes et les hommes dans l'exercice de la responsabilité de points focaux genre au sein de ces deux corps.

### 3.9.2 Résultats détaillés

#### A. Opportunités

- ***Déploiement des femmes et des hommes dans des missions identiques***

Les informations institutionnelles affirment que les femmes et les hommes sont déployés dans les mêmes types de missions de paix des Nations Unies, qu'elles soient dangereuses ou non. Selon la même source, le Togo a toujours envoyé une équipe mixte en mission de paix. Toutes les unités des forces de sécurité du Togo sont mixtes, y compris les contingents envoyés en missions de paix.

- ***Egalité entre les hommes et les femmes dans la participation aux activités opérationnelles pendant le déploiement***

L'accomplissement de tâches opérationnelles ou de combat, qui sont par nature potentiellement violentes, est un élément déterminant pour la légitimité des femmes au sein des forces de défense et de sécurité et pendant les missions de paix. Une forte proportion de femmes qui accomplissent des tâches opérationnelles, indiquerait que les femmes ne sont pas cantonnées dans des rôles genrés dépourvus de potentiel de renforcement de leurs compétences opérationnelles. Cela favorise le respect du personnel féminin par son homologue de sexe masculin.

Les résultats de l'enquête montrent qu'en dépit de leur effectif relativement faible dans les forces de sécurité déployées en missions de paix, les femmes y accomplissent des tâches opérationnelles de façon égalitaire avec les hommes. En effet, 94,8% des répondants disent avoir participé au moins une fois à une tâche opérationnelle durant leur dernier déploiement. Cette proportion est quasiment identique chez les hommes (95,6%) que chez les femmes (93,8%). Par ailleurs, 67,2% des hommes et 62,5% des femmes disent avoir participé à des activités opérationnelles (potentiellement dangereuses) tous les jours.

**Tableau 25: Fréquence de participation du personnel à des tâches opérationnelles**

Fréquence de participation à des tâches opérationnelles	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Tous les jours	67,5	62,5	65,2
Une fois par semaine	16,7	19,8	18,1
Une fois toutes les deux-trois semaines	3,5	6,3	4,8
Une fois par mois	4,4	2,1	3,3
Une fois tous les quelques mois	2,6	2,1	2,4
Une fois pendant le déploiement	0,9	1	1
Jamais	4,4	5,2	4,8
Je ne sais pas	0	1	0,5

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Possibilité pour les femmes d'occuper tous les rôles au sein de la police et de la gendarmerie***

Selon les informations institutionnelles, les femmes peuvent occuper tous les rôles au sein de la police et de la gendarmerie au Togo à condition de posséder les qualifications et les compétences requises. Il n'existe pas d'interdiction pour les femmes d'occuper des rôles traditionnellement masculins.

- ***Non évocation par les femmes, de l'argument de l'insécurité pour justifier leur non candidature au déploiement***

Globalement, pour les femmes enquêtées qui n'ont pas postulé à une mission de paix, l'insécurité n'a pas été évoquée pour justifier leur non candidature. En effet, aucune femme enquêtée n'a relevé la dangerosité des missions de paix comme un facteur décourageant. Il faut souligner qu'au Togo, le déploiement dans les missions de paix comme membre d'une FPU ne repose pas forcément sur une candidature volontaire. C'est la raison principale pour laquelle la majorité du personnel ne postule pas pour être déployée.

- ***Reconnaissance par le personnel enquêté, de la capacité des femmes à participer à des opérations tactiques***

Selon les résultats de l'enquête, 92,8% des répondants pensent que les femmes sont capables de participer à des opérations tactiques. Il faut toutefois noter que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir ce point de vue. En effet, la proportion des répondants qui estiment les femmes capables de participer à des opérations tactiques est de 97,9% chez les femmes, contre 88,6% chez les hommes.

**Tableau 26: Reconnaissance des capacités des femmes à mener des opérations tactiques**

Capacités de femmes pour les opérations tactiques	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Tout à fait d'accord	13,2	40,6	25,7
D'accord	75,4	57,3	67,1
Pas d'accord	7	0	3,8

**Notes** : les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Absence de discrimination dans les restrictions des sorties de la base ou du camp à souhait pendant le déploiement***

Idéalement, il est souhaitable que les casques bleu.e.s en mission de paix ne soient pas trop confiné.e.s dans le camp ou à la base et aient l'autorisation de sortir à souhait pour se divertir. Cependant, les contraintes de sécurité obligent la hiérarchie à restreindre, voir interdire les sorties à volonté du camp. Les résultats de l'enquête indiquent que seuls 8,1% du personnel déployé de l'échantillon a déclaré qu'il pouvait quitter le camp ou la base à souhait lors de son déploiement. Néanmoins, l'on observe pas de discriminations entre les hommes et les femmes en ce qui concerne ces restrictions de sorties. En effet, la proportion de femmes ayant déclaré avoir eu l'autorisation de sortir de la base à volonté est de 10,4%, soit statistiquement non différente à celle des hommes (6,1%).

- ***Absence de discriminations dans les restrictions de l'accès à un véhicule à souhait pendant le déploiement***

La liberté d'accéder et conduire un véhicule à souhait permet au personnel de mieux se déplacer pendant la mission. Mais seuls 31% du personnel de l'échantillon a déclaré n'avoir pas eu la liberté d'accéder et de conduire un véhicule à souhait. L'accès à un véhicule à souhait n'est possible que dans le cadre des missions IPO. Pour les missions FPU, les casques bleu.e.s ne pouvaient accéder que collectivement à un véhicule après autorisation de la hiérarchie. Néanmoins, aucune discrimination n'est à déplorer dans le cadre de ces restrictions d'accès à un véhicule. En effet, les proportions de femmes et d'hommes ayant déclaré n'avoir pas eu cette possibilité d'accéder à un véhicule à souhait sont respectivement de 32,3% et 29,8%.

- ***Absence de discriminations dans la restriction de la liberté de quitter le camp ou la base sans escorte***

Le fait de pouvoir quitter la base sans se faire escorter renforce le sentiment de liberté pendant le déploiement. Cependant pour les missions dangereuses dans des pays en proie à des conflits sévères, les sorties du camp sans escorte sont restreintes, voir interdites, afin de protéger les casques bleu.e.s. En effet, 60,5% du personnel déployé de l'échantillon a déclaré avoir toujours été escorté pendant ses sorties hors de la base. Néanmoins, cette restriction ou interdiction n'est pas discriminatoire envers le personnel féminin. En effet, la proportion de femmes ayant toujours été escorté pendant ses sorties est de 60,4%, tandis que celle des hommes est de 60,5%.

- ***Absence de stéréotypes chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à s'engager auprès des réfugié.e.s dans un camp***

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé au personnel de l'échantillon d'attribuer un score sur une échelle allant de 1 à 10 (1 correspondant au score le plus faible et 10 au score le plus élevé) à une femme et à un homme casques bleu.e.s, selon qu'il estime qu'il ou elle serait la personne la mieux compétente pour s'engager auprès des réfugié.e.s dans le camp.

Les résultats indiquent que le personnel de l'échantillon attribue aux femmes et aux hommes la même compétence à prendre soins des réfugié.e.s dans un camp. En effet, le score moyen attribué à une femme casque bleu est de 8, soit statistiquement égal à celui attribué à un homme casque bleu (7,9). Par ailleurs, au moins la moitié du personnel de l'échantillon a attribué une note supérieure ou égale à 8 à une femme et à un homme casque.s bleu.e.s.

- ***Appréciation égalitaire du personnel de l'échantillon concernant la contribution des hommes et des femmes casques bleu.e.s à l'amélioration des relations entre le gouvernement et les populations civiles dans le pays hôte***

D'après les résultats de l'enquête, 81,7% du personnel de l'échantillon estime que la présence des femmes casques bleu.e.s de l'ONU améliore les relations entre le gouvernement et les populations civiles dans le pays hôte. Il en est de même de la présence des hommes casques bleu.e.s de l'ONU, pour laquelle 79,7% du personnel de l'échantillon estiment qu'elle améliore également les relations entre le gouvernement et les populations civiles dans le pays hôte. L'application d'un test de Fisher de comparaison de ces deux proportions permet de conclure à l'absence d'une différence significative entre elles.

- ***Faible incidence des stéréotypes liés au genre sur les obstacles pour les femmes***

Les données de l'enquête ont permis d'analyser simultanément dix (10) variables portant sur des stéréotypes liés au genre, afin de savoir si elles constituent globalement un obstacle pour les femmes. Comme préconisé par la méthodologie MOWIP, cette analyse a consisté à calculer pour chaque individu, un score en faisant la somme des réponses données aux dix variables, chaque réponse correspondant au choix effectué par l'individu sur une échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Le résultat de l'analyse indique une moyenne des score égale à 29,7 pour une médiane égale à 30. La moyenne des scores étant inférieure ou égale à la médiane, l'on conclue à une faiblesse de l'incidence des stéréotypes de genre relatifs à ces dix variables sur les obstacles pour les femmes (voir tableau 29).

**Tableau 27: Stéréotypes liés au genre n’ayant pas d’incidence sur les obstacles pour les femmes**

	<b>Stéréotypes liés au genre</b>	
1	Les femmes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales	
2	Les hommes font de meilleurs dirigeants politiques que les femmes et devraient être élus plutôt que les femmes	
3	Une femme doit demander la permission à son père/mari avant de se déployer dans une opération de paix de l’ONU	
4	Les hommes casques bleus devraient donner la priorité à la protection des femmes casques bleues lorsqu’elles sont en danger	
5	Les hommes déployés dans des opérations de paix de l’ONU ne peuvent pas être de bons pères de famille	
6	Les hommes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales	
7	Un homme doit demander la permission à sa mère/femme avant de se déployer dans une opération de paix de l’ONU	
8	Les femmes déployées dans des opérations de paix de l’ONU ne peuvent pas être de bonnes mères de famille	
9	Changer les couches, donner le bain aux enfants et cuisiner pour les enfants sont des tâches qui relèvent de l’unique responsabilité de la mère	
10	Un homme doit avoir le dernier mot sur les décisions prises dans son foyer	
	<b>Moyenne des scores individuels</b>	<b>29,7</b>
	<b>Médiane des scores individuels</b>	<b>30</b>

Source : Données de l’enquête quantitative, 2023.

- *Absence de la question des rôles basés sur le genre parmi les principaux obstacles pour les femmes du point de vue des enquêtés.*

Selon les enquêtés, la question des rôles basés sur le genre ne fait pas partie des principaux obstacles pour les femmes. Avec à peine 16,3% des enquêtés l’ayant identifié, cette question n’arrive qu’au 8<sup>ème</sup> rang dans le classement des thèmes par niveau d’obstacle décroissant pour les femmes.

## **B. Obstacles**

- *Occupation inégale des postes de responsabilité par les femmes*

Des idées préconçues attribuent à tort aux femmes l’incapacité d’intégrer les forces de défense et de sécurité et d’y occuper des rôles de leadership. Ces idées conduisent généralement à attribuer au personnel féminin des rôles subalternes. Selon les données de l’enquête, le personnel féminin des forces de sécurité du Togo a occupé moins de postes de responsabilité que son collègue masculin. En effet, les femmes de l’échantillon ont eu à occuper en moyenne 3 postes de direction/commandement, contre 4 pour les hommes. Par contre, la moitié des femmes de l’échantillon ont occupé au plus 2 postes de responsabilité, contre 3 chez les hommes.

- *Occupation inégale du rôle du point focal genre durant le déploiement*

Les hommes servent rarement de points focaux genre au sein de la police et de la gendarmerie togolaise. Il en est de même pendant les missions de paix. Selon les données de l’enquête, 27,6% des répondants ayant au moins une fois été déployés, ont eu à servir comme point focal genre durant l’un de leurs déploiements. Cependant, la proportion des hommes ayant eu à avoir cette responsabilité n’est que de 12,3%, alors qu’elle est de 45,8% chez les femmes.

- ***Participation inégalitaire des femmes à certaines tâches genrées durant le déploiement***

Selon les résultats de l'enquête, les femmes et les hommes participent aux tâches genrées pendant le déploiement. Mais pas de la même manière. En effet, la proportion des femmes qui accomplissent des activités telles que la cuisine, la sensibilisation de la communauté et l'enseignement est plus élevée que celle des hommes dans les mêmes activités. Pour l'activité culinaire, 69,8% des femmes déployé.e.s ont déclaré l'avoir accompli pendant la mission, contre seulement 47,8% chez les hommes. Il en est de même pour les activités de proximité telles que la sensibilisation de la communauté (accomplie par 63,5% des femmes, contre seulement 44,4% des hommes) et pour l'enseignement (accompli par 34,4% des femmes contre 20,9% des hommes). Ces écarts traduisent certains rôles traditionnels dans lesquels les femmes travaillent quand elles sont déployées.

**Tableau 28: Tableau : répartition des tâches genrées**

Taches genrées	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Cuisine	47,8	69,8	57,8
Nettoyage	64,4	58,3	61,6
Conduite	29,6	29,2	29,7
Sensibilisation des communautés	44,4	63,5	53,1
Prestation des soins de santé	3,5	4,2	3,8
Enseignement	20,9	34,4	27
Garde d'enfants	3,5	7,3	5,2

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à s'engager auprès des femmes et des enfants dans une zone de conflit***

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé au personnel de l'échantillon d'attribuer un score sur une échelle allant de 1 à 10 (1 correspondant au score le plus faible et 10 au score le plus élevé), à une femme et à un homme casques bleu.e.s, selon qu'il estime qu'il ou elle serait la personne la mieux compétente pour s'engager auprès des femmes et des enfants dans une zone de conflit.

Les résultats montrent que le personnel de l'échantillon attribue plus aux femmes qu'aux hommes la compétence à prendre soins des femmes et enfants dans une zone de conflit. En effet, le score moyen attribué à une femme casque bleue est de 8,5, soit statistiquement supérieur à celui attribué à un homme casque bleu (7,5). Par ailleurs, au moins la moitié du personnel de l'échantillon a attribué une note supérieure ou égale à 9 à une femme casque bleue, contre 8 pour un homme casque bleu.

- ***Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à recueillir des informations auprès de la population locale***

Les résultats de l'enquête montrent que le personnel de l'échantillon attribue plus aux femmes qu'aux hommes la compétence à recueillir des informations auprès de la population locale. En effet, le score moyen attribué à une femme casque bleue est de 8,4, soit statistiquement supérieur à celui attribué à un homme casque bleu (7,8).

- ***Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à répondre à une attaque terroriste présumée après avoir obtenu des renseignements sur un éventuel engin explosif***

D'après les résultats de l'enquête, le personnel de l'échantillon attribue plus aux hommes qu'aux femmes la compétence à répondre à une attaque terroriste présumée. En effet, le score moyen attribué à un homme casque bleu est de 7,6 soit statistiquement supérieur à celui attribué à une femme casque bleue (7).

- ***Existence stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à rédiger des rapports de situation***

Les données issues de l'enquête montrent que le personnel de l'échantillon attribue plus aux hommes qu'aux femmes la compétence à rédiger des rapports de situation. En effet, le score moyen attribué à un homme casque bleu est de 8,7 soit statistiquement supérieur à celui attribué à une femme casque bleue (8,5). Par ailleurs, au moins la moitié du personnel de l'échantillon a attribué une note supérieure ou égale à 9 à un homme casque bleu, contre 8 pour une femme casque bleue.

- ***Existence de stéréotype chez le personnel de l'échantillon concernant les compétences des hommes et des femmes casques bleu.e.s à former les forces de sécurité locales***

L'analyse des données recueillies à l'issue de l'enquête montre que, le personnel de l'échantillon attribue plus aux hommes qu'aux femmes la compétence à former les forces de sécurité locales. En effet, le score moyen attribué à un homme casque bleu est de 8,9 soit statistiquement supérieur à celui attribué à une femme casque bleue (7,9). Par ailleurs, au moins la moitié du personnel de l'échantillon a attribué une note supérieure ou égale à 9 à un homme casque bleu, contre 8 pour une femme casque bleue.

### **3.9.3 Principales recommandations**

#### **Politiques**

Le MS et le MDN devraient accélérer l'intégration de la dimension genre au sein de la police et la gendarmerie nationales en actualisant les statuts spéciaux des policier.ère.s et des gendarmes pour les rendre sensibles au genre.

#### **Pratiques**

Les cellules genre du MS et du MDN devraient œuvrer à déconnecter la lutte contre les discriminations de genre pendant les déploiements, d'une configuration de confrontation entre les hommes et les femmes, en nommant davantage d'hommes sensibles aux questions de genre aux postes de point focal genre au sein des unités et durant les missions de paix.

#### **Culture organisationnelle**

Le MS, la DGPN, la DGGN, et les hauts commandements des missions de paix devraient œuvrer à réduire l'incidence des stéréotypes concernant les rôles basés sur le genre en attribuant ces rôles au personnel féminin après avoir renforcé ses capacités en la matière.



### **3.10 THEME 10 : EXCLUSION SOCIALE**

Ce thème cherche à déterminer les susceptibilités qui peuvent altérer la cohésion du groupe vis-à-vis des femmes. Il examine les comportements qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique, morale et psychologique, dont les conséquences émotionnelles peuvent les écarter du groupe. Il détermine également si les attitudes des hommes font que les femmes se sentent dénigrées, accablées, harcelées, et analyse les incidences de ces attitudes sur l'intégration des femmes dans les forces de sécurité et leur déploiement quantitatif et qualitatif dans les missions de paix.

#### **3.10.1 Résumé des résultats**

##### **PRINCIPALES OPPORTUNITES**

- Existence d'un système de plainte au sein des forces de sécurité du Togo ;
- Existence d'un cadre juridique de pénalisation des exploitations et abus sexuels ;
- Existence d'organes jouant le rôle de comité interne d'intégrité et de surveillance ;
- Sentiment d'appartenir à une famille chez le personnel des forces de sécurité du Togo ;
- Existence d'expériences positives de création des liens ;
- Appréciation favorable des expériences positives de création de liens ;
- Existence de sessions de formations mixtes regroupant les hommes et les femmes ;
- Interaction fréquente entre le personnel masculin et féminin ;
- Entraide entre le personnel ;
- Socialisation du personnel de l'échantillon avec d'autres membres des forces de sécurité en dehors du service ;
- Rareté de critiques sur l'exercice du devoir parental ;
- Rareté du phénomène de publication sans consentement de photos et vidéos de collègues ;
- Absence de normes limitant les causeries autour du sexe entre collègues ;
- Rareté d'échanges de photos et vidéos de femmes attirantes entre collègues ;
- Niveau élevé de conscience collective du personnel concernant la gravité pendant le déploiement, de certains comportements tels que, la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse, la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation, le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire et la provocation de blessures graves sur des manifestants ;
- Penchant élevé du personnel à dénoncer des comportements durant le déploiement tels que, la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse, la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation, le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire et la provocation de blessures graves sur des manifestants ;
- Divulgateur suffisante auprès du personnel, des mesures officielles interdisant des comportements tels que la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse, la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation, le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire et la provocation de blessures graves sur des manifestants.

##### **PRINCIPAUX OBSTACLES**

- Sensibilisation insuffisante du personnel sur les sanctions disciplinaires encourues suite à des actes de violence domestique ;

- Inexistence d'une politique sectorielle officielle contre le harcèlement ;
- Inexistence d'équipes sportives mixtes formelles ;
- Existence de cas d'envoi de messages non désirés à des collègues ;
- Existence des toilettes mixtes fréquentées par les hommes et les femmes ;
- Existence des blagues sur les femmes au sein de l'institution ;
- Insuffisance de relations amicales diversifiées entre les membres des unités ;
- Existence de moqueries diverses au sein des forces de sécurité ;
- Existence de blagues sur l'apparence physique ;
- Existence chez les hommes, de crainte d'être accusé de harcèlement sexuel pendant la socialisation avec les femmes ;
- Insuffisance de conscience collective du personnel concernant la gravité pendant le déploiement, des relations sexuelles avec la population locale ;
- Penchant insuffisant du personnel à dénoncer les relations sexuelles avec la population locale durant le déploiement ;
- Insuffisance de préconisation de sanctions sévères par le personnel, face à des mauvais comportements durant le déploiement ;
- Divulgaration insuffisante auprès du personnel, des mesures officielles interdisant l'entretien de relations sexuelles avec les populations locales au cours des missions ;
- Domination de la culture de l'institution de sécurité par des croyances masculines négatives.

### 3.10.2 Résultats détaillés

#### A. Opportunités

- *Existence d'un système de plainte au sein des forces de sécurité du Togo*

Selon les informations institutionnelles, la police et la gendarmerie disposent d'un système classique de plaintes en leur sein. Ce système est géré par les supérieurs hiérarchiques, notamment les responsables d'unités, qui reçoivent souvent les plaintes en interne. Ils traitent les plaintes reçues et en donnent suite. Des sanctions peuvent être prises si la culpabilité de l'agresseur est avérée. Donc le mécanisme interne de traitement des plaintes au sein de la police se résume au canal du supérieur hiérarchique. Il faut souligner que la majorité des problèmes ne dépasse pas le cadre du supérieur immédiat. La police dispose aussi d'un conseil de discipline qui peut siéger en cas de besoins. Les décisions prises et entérinées par la haute hiérarchie ne peuvent pas être annulées par un commissaire ou un officier. Néanmoins, il est à préciser que ce système de plainte interne présente des lacunes, notamment du point de vue de son indépendance vis-à-vis d'une influence de la hiérarchie. Il n'existe par exemple pas d'organe central autonome en charge de la gestion des plaintes.

- *Existence d'un cadre juridique de pénalisation des exploitations et abus sexuels*

Le Togo a adopté la PNEEG en janvier 2011. Ce document constitue un cadre national de référence de toutes les actions en matière de genre dans le pays. La Loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail de la République du Togo (décembre 2006) comprend un chapitre sur les travailleuses et leur droit à la non-discrimination. L'article 40 de la même loi, interdit le renvoi d'employés qui refusent des avances sexuelles sur le lieu de travail. Le code pénal sanctionne les abus et les exploitations sexuels. Le code des personnes et de la famille aussi joue un rôle indéniable dans le cadre de la protection de la femme.

- ***Existence d'organes jouant le rôle de comité interne d'intégrité et de surveillance***

Les forces de sécurité du Togo disposent d'organes jouant un rôle assimilable à celui d'un comité interne d'intégrité et de surveillance (ombudsman). Il s'agit notamment de l'Inspection générale des services de sécurité. Cette dernière joue un rôle d'organe de contrôle interne et de vérification des unités, du respect des droits humains (vérification du traitement des personnes interpellées, examen des plaintes relatives aux abus d'autorité et de la conformité avec les engagements internationaux) et du suivi des questions de discipline et de moral (supervision du climat disciplinaire, contrôle de la rigueur dans l'application des règlements, identification des problèmes de gestion des ressources humaines affectant le moral et la performance, détection des cas de harcèlement, de discrimination ou de tensions internes). Cette institution contribue à ce titre à l'analyse des conditions de travail des femmes, à la surveillance des abus dans les unités et au traitement des plaintes liées au harcèlement et aux discriminations. Elle est appuyée dans l'accomplissement de sa mission par les conseils de discipline et le tribunal militaire. Au niveau national, le Togo dispose également de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH), qui joue le rôle de médiation et règle les questions liées aux libertés individuelles et collectives.

- ***Sentiment d'appartenir à une famille chez le personnel des forces de sécurité du Togo***

L'impression d'appartenir à un groupe soudé par des liens presque aussi forts que ceux d'une famille est un sentiment important pour la cohésion au sein des forces de défense et de sécurité. Ce sentiment est essentiel pour instaurer la convivialité, le consentement à la discipline et la poursuite d'objectifs communs. Selon les données de l'enquête, 93,2% des répondants (92,3% des femmes et 94,2% des hommes) ont le sentiment d'appartenir à une grande famille au sein des forces de sécurité du Togo.

**Tableau 29: Sentiment d'appartenir à une famille des corps habillés**

<b>Caractéristiques familiales</b>	<b>Hommes (%)</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Ensemble (%)</b>
Tout à fait d'accord	34,5	34,6	34,5
D'accord	59,7	57,7	58,7
Neutre	0,9	1,4	1,1
Pas du tout d'accord	1,8	3,2	2,5

**Notes :** les chiffres du tableau sont des pourcentages calculés au sein des hommes (colonne 2), au sein des femmes (colonne 3) et sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 4). Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Existence d'expériences positives de création des liens***

Il existe plusieurs activités positives de création et de renforcement de liens, de rapprochement et de cohésion. Les policiers et les gendarmes se retrouvent périodiquement dans des activités sportives, soit pour renforcer leur condition physique, soit pour resserrer les liens organiques qui renforcent aussi leur homogénéité. Il est organisé un jour de sport dans la semaine, en l'occurrence un footing incluant les hommes et les femmes. En outre, la formation des nouvelles recrues inclut un ensemble d'activités de rapprochement dont le sport, des exercices d'entraînement, etc.

Selon les données de l'enquête, deux principales activités conduisant à des expériences positives de création de liens sont pratiquées au sein des forces de sécurité du Togo. La première est le sport, cité par 96,9% des répondants (99,1% des hommes et 94,5% des femmes). La deuxième est relative aux exercices d'entraînement et de formation. Cette dernière a été évoquée par 84,3% des répondants, dont 85,8% des hommes et 82,7% des femmes.

- ***Appréciation favorable des expériences positives de création de liens***

Le personnel de l'échantillon est favorable aux expériences positives de création de lien, qu'il juge nécessaires pour diverses raisons. En effet, 98,2% du personnel de l'échantillon (97,8% des hommes et 98,6% des femmes) les jugent nécessaires parce qu'elles créent de la cohésion, 71% (73,6% des hommes et 68,3% des femmes) les jugent nécessaires parce qu'elles permettent de discipliner les nouvelles recrues et 69,4% (73,6% des hommes et 65,2% des femmes) les jugent nécessaires parce qu'elles permettent d'éliminer les faiblesses.

- ***Existence de sessions de formations mixtes regroupant les hommes et les femmes***

La formation constitue aussi une source de renforcement de la cohésion sociale car elle permet aux participants de passer quelques jours ensemble. La formation permet également aux forces de sécurité de renforcer leurs capacités opérationnelles en vue de remplir au mieux leur fonction. Selon les informations institutionnelles, toutes les sessions de formation du personnel des forces de sécurité du Togo sont mixtes et s'adressent conjointement aux hommes et aux femmes. Il n'existe pas de formations spécifiquement dédiées à un sexe. Les enquêtés estiment que cette approche par les formations mixtes est la plus adéquate. En effet, 94,8% des répondants (94,7% des hommes et 95% des femmes) pensent que la formation mixte est la plus appropriée.

- ***Interaction fréquente entre le personnel masculin et féminin***

La police et la gendarmerie sont devenues des corps mixtes depuis l'intégration des femmes en leur sein à partir de 1977/2005 pour la police et 2007 pour la gendarmerie. Ainsi, les hommes et les femmes collaborent assez régulièrement dans le cadre de l'exécution d'activités opérationnelles ou administratives, pendant les formations, ou pendant toutes autres activités à intérêts communs. Les données de l'enquête indiquent que 91,3% des répondants interagissent quotidiennement avec des collègues de sexe opposé. Cette proportion est moins élevée chez les hommes, dont seulement 83,2% interagissent quotidiennement avec les femmes dans le cadre du service, tandis qu'elle est plus élevée chez les femmes (99,6% des femmes collaborent quotidiennement avec les hommes dans le cadre du service). Cet écart reflète tout simplement l'effectif relativement plus réduit du personnel féminin au sein des forces de sécurité du Togo.

- ***Entraide entre le personnel***

L'entraide entre le personnel des forces de sécurité est un facteur et un signe de cohésion sociale au sein de l'institution. D'après les résultats de l'enquête, 95,7% du personnel de l'échantillon (93,8% des hommes et 97,4% des femmes) affirment pouvoir compter sur les autres membres de leur unité pour les aider en cas de difficulté à accomplir une tâche difficile.

- ***Socialisation du personnel de l'échantillon avec d'autres membres des forces de sécurité en dehors du service***

La socialisation entre collègues permet de renforcer les liens et d'éviter d'être socialement exclu du groupe. 96,2% du personnel de l'échantillon affirment que les membres des forces de sécurité du Togo socialisent avec les autres collègues en dehors du service. En outre, 93,2% du personnel de l'échantillon (95% des hommes et 91,4% des femmes) disent entretenir eux-mêmes des relations sociales avec d'autres membres des forces de sécurité en dehors du service.

- ***Rareté de critiques sur l'exercice du devoir parental***

Les critiques font souvent partie des relations humaines, y compris dans le cadre des relations de travail. Bien que pouvant être de nature constructive, elles peuvent également créer une forme de

stigmatisation sociale à l'encontre de certaines personnes. Certaines de ces critiques, comme celles sur l'exercice du devoir parental, transgressent même le cadre purement professionnel pour s'ingérer dans la vie privée. Cependant, les données de l'enquête indiquent que ces dernières sont assez rares au sein des forces de sécurité du Togo. En effet, seuls 17,5% des enquêtés (20,4% des hommes et 14,6% des femmes) ont entendu ou reçu des critiques de la part de leurs collègues sur l'exercice du devoir parental.

- ***Rareté du phénomène de publication sans consentement de photos et vidéos de collègues***

Le personnel de la police et de la gendarmerie échange sur plusieurs sujets quand ils se retrouvent surtout aux heures de repos. Divers sujets meublent souvent les discussions. Il faut toutefois noter que seuls 6,2% des enquêtés ont été victimes ou témoins du phénomène de publication de photos ou vidéos d'eux ou d'autres collègues sans leur consentement. Bien que ce phénomène soit assez rare, les femmes sont relativement plus nombreuses (8,3%) à en avoir été témoins ou victimes que les hommes (4,4%).

- ***Absence de normes limitant les causeries autour du sexe entre collègues***

Bien qu'elles puissent parfois déboucher sur des actes de harcèlement ou de dénigrement, lorsqu'elles deviennent des sujets trop banals, les causeries autour du sexe entre collègues rapprochent souvent le personnel. Les normes limitant ces causeries freinent la cohésion du groupe et occasionnent l'exclusion sociale de certains individus. Selon les résultats de l'enquête, ces normes n'existent pas tellement au point d'empêcher les causeries sur le sexe entre collègues. En effet, 24,7% des enquêtés (17,3% des hommes et 32,3% des femmes) affirment que les membres du personnel des forces de sécurité du Togo discutent du sexe, et se vantent même auprès de leurs collègues d'avoir des relations sexuelles.

- ***Rareté d'échanges de photos et vidéos de femmes attirantes entre collègues***

Les échanges de photos et vidéos de femmes attirantes entre collègues comportent le risque de voir fuiter des images ou vidéos intimes de certains membres du personnel féminin et par voie de conséquence, entraîner leur exclusion sociale. L'enquête montre qu'il est plutôt rare de voir des collègues des forces de sécurité du Togo s'échanger des photos et vidéos de femmes séduisantes. Seuls 15,5% du personnel de l'échantillon (15,5% des hommes et 15,5% des femmes) ont déclaré que le personnel de l'institution s'échangeait de telles photos et vidéos.

- ***Niveau élevé de conscience collective du personnel concernant la gravité pendant le déploiement, de certains comportements tels que, la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse, la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation, le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire et la provocation de blessures graves sur des manifestants***

La cohésion sociale du personnel pendant les missions de paix dépend également de son niveau de conscience collective de la gravité de certains mauvais comportements généralement interdits par l'ONU. Un faible niveau de conscience collective de la gravité de ces comportements peut engendrer des violations des règles, des délits et des crimes. L'enquête a permis d'évaluer le niveau de conscience collective de la gravité de plusieurs scénarios de mauvais comportements en déterminant la proportion du personnel de l'échantillon qui les juge graves. Tel que prônée par la méthodologie MOWIP, le personnel est jugé suffisamment conscient de la gravité d'un comportement lorsque la proportion de l'échantillon qui estime ce comportement grave est supérieur ou égale à 90%. Les résultats montrent que les comportements suffisamment jugés graves par le personnel de l'échantillon

sont : la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse (98,2% de l'échantillon trouve ce comportement grave), la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation (jugé grave par 99,3% de l'échantillon), le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire (92,8% de l'échantillon) et la provocation de blessures graves sur des manifestants (93,5% de l'échantillon).

**Tableau 30: Scénarios de comportements suffisamment jugés graves par le personnel de l'échantillon**

Scénarios de comportements	Part de l'échantillon qui juge le comportement grave (%)
Un membre de votre équipe conduit en état d'ivresse et percute quelqu'un sur la route	98,2
Un membre de votre équipe reçoit de l'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation	99,3
Certains membres de votre équipe refusent de partir en patrouille tant qu'ils n'ont pas reçu leurs arriérés de salaires	92,8
Un membre de votre équipe frappe quelqu'un avec une matraque et le blesse de façon permanente lors d'une manifestation	93,5

Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- ***Penchant élevé du personnel à dénoncer des comportements durant le déploiement tels que, la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse, la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation, le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire et la provocation de blessures graves sur des manifestants***

Le succès d'une mission de paix dépend du penchant qu'a le personnel à dénoncer des mauvais comportements généralement interdits par l'ONU. Les résultats de l'enquête indiquent que le personnel de l'échantillon dispose d'un penchant élevé pour la dénonciation de comportements tels que, la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse (84,1% de l'échantillon est disposé à dénoncer ce comportement), la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation (89,7% de l'échantillon), le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire (78,9% de l'échantillon) et la provocation de blessures graves sur des manifestants (79,2% de l'échantillon). Notons que le seuil minimal préconisé par la méthodologie MOWIP est de 75%.

**Tableau 31: Scénarios de comportements que le personnel de l'échantillon est suffisamment disposé à dénoncer**

Scénarios de comportements	Part de l'échantillon disposé à dénoncer le comportement (%)
Un membre de votre équipe conduit en état d'ivresse et percute quelqu'un sur la route	84,1
Un membre de votre équipe reçoit de l'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation	89,7
Certains membres de votre équipe refusent de partir en patrouille tant qu'ils n'ont pas reçu leurs arriérés de salaires	78,9
Un membre de votre équipe frappe quelqu'un avec une matraque et le blesse de façon permanente lors d'une manifestation	79,2

Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

- *Divulgence suffisante auprès du personnel, des mesures officielles interdisant des comportements tels que la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse, la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation, le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire et la provocation de blessures graves sur des manifestants*

Le succès d'une mission de paix dépend du niveau de divulgation auprès du personnel, des mesures officielles interdisant des mauvais comportements. Les résultats de l'enquête indiquent que le personnel de l'échantillon est suffisamment au courant des mesures officielles des forces de sécurité du Togo, qui interdisent des comportements tels que, la provocation d'accident par la conduite en état d'ivresse (96% de l'échantillon est au courant de l'interdiction de ce comportement), la réception d'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation (98% de l'échantillon), le refus de patrouiller pour cause d'arriérés de salaire (93,5% de l'échantillon) et la provocation de blessures graves sur des manifestants (91,3% de l'échantillon). Notons que le seuil minimum préconisé par la méthodologie MOWIP est de 90%.

**Tableau 32: Scénarios de comportements dont l'interdiction par la politique officielle des forces de sécurité du Togo est suffisamment divulguée auprès du personnel de l'échantillon**

Scénarios de comportements	Part de l'échantillon ayant déclaré que le comportement violait la politique officielle des forces de sécurité du Togo (%)
Un membre de votre équipe conduit en état d'ivresse et percute quelqu'un sur la route	96
Un membre de votre équipe reçoit de l'argent pour ne pas signaler un crime dans un rapport de situation	98
Certains membres de votre équipe refusent de partir en patrouille tant qu'ils n'ont pas reçu leurs arriérés de salaires	93,5
Un membre de votre équipe frappe quelqu'un avec une matraque et le blesse de façon permanente lors d'une manifestation	91,3

Source : Données de l'enquête quantitative, 2023.

## B. Obstacles

- *Sensibilisation insuffisante du personnel sur les sanctions disciplinaires encourues suite à des actes de violence domestique*

Les informations institutionnelles indiquent que la violence domestique est à proscrire pour une vie familiale apaisée. Elle détruit le soubassement de la cohésion familiale, en plus d'induire le risque d'atteinte à l'intégrité physique d'un.e des membres de la famille. Elle représente donc une entorse à la discipline qui constitue l'âme d'une institution de défense et de sécurité. Un.e policier.ère ou gendarme qui commet de la violence domestique avérée encourt donc des sanctions disciplinaires au sein de l'institution. Un.e décisionnaire clé renchérit : « *Toute violence signalée auprès des autorités juridiques de l'institution de sécurité est corrigée par des sanctions disciplinaires contre l'auteur de cette violence.* »

Cependant, le personnel semble ne pas être suffisamment informé de ces sanctions disciplinaires encourues en cas de violence domestique. En effet, seuls 69% des répondants savent qu'être déclaré.e

coupable de violence domestique au tribunal, ou être dénoncé.e auprès de la hiérarchie, peut conduire à des sanctions conformément aux mesures disciplinaires en vigueur. Néanmoins, la proportion des hommes qui sont au courant (73%) est relativement plus importante que celle des femmes (65%).

- ***Inexistence d'une politique sectorielle officielle contre le harcèlement***

Le Togo dispose d'un cadre juridique qui règle les cas du harcèlement et des abus sexuels de tous genres. On peut citer comme cadres juridiques, le nouveau code pénal qui condamne sévèrement tous les actes de discrimination à l'égard de la femme où qu'elle soit ; l'Article 3 de la constitution de la Vème république (06 mai 2024) et l'article 2 de la Déclaration solennelle des droits et devoirs fondamentaux des personnes et des citoyens, qui affirment le principe de non-discrimination sur la base du sexe ; la 4<sup>ème</sup> orientation stratégique de la PNEEG qui consacre la promotion de la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir, le respect du droit et la suppression des violences y compris les violences sexuelles et l'Article 40 du code du travail de la République togolaise qui interdit le renvoi d'employés qui refusent des avances sexuelles sur le lieu de travail. Cependant, les forces de sécurité du Togo ne disposent pas encore d'une politique officielle et d'un cadre juridique officiel de poursuite contre le harcèlement sexuel propre à elles. Les statuts de la police en instance d'adoption et ceux de l'armée régleront sûrement cette lacune.

- ***Inexistence d'équipes sportives mixtes formelles***

La police et la gendarmerie disposent d'équipes dans plusieurs disciplines sportives telles que, le volleyball, le handball, le football, etc., qui prennent part aux championnats nationaux et aux compétitions internationales. Mais toutes ces équipes sont soit réservées aux hommes ou soit réservées aux femmes. Il n'y a pas d'équipe mixte composée d'hommes et de femmes. Cependant, il existe des équipes mixtes non formelles ou de circonstance selon 92,6% des enquêtés.e.s (92,9% des hommes et 92,3% des femmes). Par ailleurs, les femmes et les hommes participent ensemble à des groupes mixtes de footing.

- ***Existence de cas d'envoi de messages non désirés à des collègues***

Le monde est aujourd'hui envahi par les informations de tout genre à travers le développement et l'usage non contrôlé des réseaux sociaux. Le personnel des forces de sécurité ne vit pas en marge de cette nouvelle stratégie de communication envahissante. Les policiers.ère.s et les gendarmes vivent dans ce monde de nouvelle technologie de l'information et vivent aussi à cet effet, la violation de la vie privée, ainsi que les pratiques de harcèlement et de menaces. 24,9% des enquêtés dont 22,7% des hommes et 27,3% des femmes ont déclaré avoir été témoins ou victimes de pratiques d'envoi de messages non désirés provenant des collègues.

- ***Existence des toilettes mixtes fréquentées par les hommes et les femmes***

Selon un décisionnaire, les institutions de sécurité ne disposeraient pas de toilettes séparées dans leur bâtiment. Le personnel féminin et masculin partagerait les mêmes toilettes. Toutefois, il faut noter que des efforts sont faits pour disposer de toilettes réservées aux femmes et de toilettes pour hommes, ce qui est d'ailleurs l'idéal pour répondre aux besoins sécuritaires et hygiéniques des femmes.

- ***Existence des blagues sur les femmes au sein de l'institution***

Selon les données de l'enquête quantitative, il a été prouvé l'existence des moqueries et de blagues au sein des institutions de sécurité. Certaines de ses blagues peuvent être orientées à l'encontre des femmes en critiquant leur personne, leurs caractères ou leurs habitudes. Selon les résultats de l'enquête, 29,9% des répondants affirment avoir déjà été témoins ou victimes de blagues portant sur

les femmes. Les femmes sont plus nombreuses (38,5%) à en avoir été témoins ou victimes, comparativement aux hommes dont seuls 22,6% en ont été témoins.

- ***Insuffisance de relations amicales diversifiées entre les membres des unités***

L'existence de relations amicales diversifiées entre les membres d'une même unité est un facteur et une preuve de cohésion sociale au sein du groupe. D'après les résultats de l'enquête, seuls 23,8% du personnel de l'échantillon (26,3% des hommes et 25% des femmes) ont affirmé avoir la majorité de leurs amis au sein de leur unité.

- ***Existence de moqueries diverses au sein des forces de sécurité***

Il existe au sein des forces de sécurité, des moqueries diverses qui sont souvent faites dans le cadre des pratiques désignées par l'expression « emmerdements ». 29,9% du personnel de l'échantillon (30% des hommes et 30% des femmes) ont déclaré avoir déjà été témoins ou victimes d'une situation où un.e collègue appelle un.e autre collègue par autre chose que son nom ou son titre (Ex. garçon, fille, hé toi là, etc.).

- ***Existence de blagues sur l'apparence physique***

Toujours dans le cadre des « emmerdements », les personnels des forces de sécurité du Togo se font parfois des moqueries ou des blagues sur l'apparence physique. 29,7% du personnel de l'échantillon (30,4% des hommes et 30% des femmes) ont affirmé avoir déjà été témoins ou victimes de blagues sur l'apparence physique au sein de l'institution.

- ***Existence chez les hommes, de crainte d'être accusé de harcèlement sexuel pendant la socialisation avec les femmes***

Les hommes et les femmes collaborent chaque jour au sein des forces de sécurité du Togo. Cependant, 12,4% des hommes affirment craindre d'être accusés de harcèlement sexuel en tentant de socialiser avec leurs collègues de sexe féminin. Il ne s'agit pas ici d'un sentiment de culpabilité ou d'une crainte d'être dénoncé, mais plutôt de la peur de voir des mauvaises interprétations aboutir à de fausses accusations de harcèlement sexuel. L'existence de cette crainte chez les hommes peut être source d'exclusion sociale des femmes au sein des forces de sécurité du Togo.

### ***Domination de la culture de l'institution de sécurité par des croyances masculines négatives***

Les données de l'enquête ont permis d'analyser simultanément 22 variables portant sur des croyances masculines négatives, afin de savoir si elles dominent globalement la culture de l'institution de sécurité. Comme préconisé par la méthodologie MOWIP, cette analyse a consisté à calculer pour chaque individu, un score en faisant la somme des réponses données aux 22 variables, chaque réponse correspondant au choix effectué par l'individu sur une échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Le résultat de l'analyse indique une moyenne des score égale à 65,6 pour une médiane égale à 65. La moyenne des scores étant supérieure à la médiane, l'on conclue à une forte domination de la culture de l'institution de sécurité par ces croyances masculines négatives (voir tableau 39).

**Tableau 33: Croyances masculines négatives qui dominent la culture de l'institution de sécurité**

	<b>Croyances masculines négatives</b>	
1	Une bonne épouse doit obéir à son mari même si elle n'est pas d'accord avec lui	
2	Une femme doit tolérer la violence pour maintenir la cohésion de sa famille	
3	Il est acceptable de déployer une femme dans le cadre d'une opération de paix si elle avait l'habitude de discipliner sévèrement son mari	
4	Une femme doit rester vierge jusqu'à son mariage	
5	Il est du devoir de l'homme de protéger la dignité de sa famille en veillant à la pureté des femmes de sa famille	
6	Si quelqu'un m'insulte, je défendrai ma réputation en ayant recours à la violence s'il le faut	
7	Un homme doit se sentir gêné s'il n'arrive pas à satisfaire sa femme sur la plan sexuel	
8	Les hommes ont plus besoin de sexe que les femmes	
9	Il est acceptable de déployer un homme dans le cadre d'une mission de paix s'il avait l'habitude de discipliner sévèrement sa femme	
10	Lorsque les femmes se font violer, c'est parce qu'elles s'habillent de façon légère	
11	Un mari peut avoir des relations sexuelles avec sa femme même si elle ne le veut pas	
12	Les femmes mentent souvent sur le fait d'avoir été violées	
13	Les femmes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales	
14	Les hommes font de meilleurs dirigeants politiques que les femmes et devraient être élus plutôt que les femmes	
15	Une femme doit demander la permission à son père/mari avant d'être déployé dans une opération de paix de l'ONU	
16	Les hommes casques bleus devraient donner la priorité à la protection des femmes casques bleues lorsqu'elles sont en danger	
17	Les hommes déployés dans des opérations de paix de l'ONU ne peuvent pas être de bons pères de famille	
18	Les hommes sont capables de mener des opérations tactiques spéciales	
19	Un homme doit demander la permission à sa mère/femme avant d'être déployé dans une opération de paix de l'ONU	
20	Les femmes déployées dans des opérations de paix de l'ONU ne peuvent pas être de bonnes mères de famille	
21	Changer les couches, donner le bain aux enfants et cuisiner pour les enfants sont des tâches qui relèvent de l'unique responsabilité de la mère	
22	Un homme doit avoir le dernier mot sur les décisions prises dans son foyer	
	<b>Moyenne des scores individuels</b>	<b>65,6</b>
	<b>Médiane des scores individuels</b>	<b>65</b>

Source : Données de l'enquête quantitative, 2023

### **3.10.3 Recommandations**

#### **Politiques**

- Le MS devrait intégrer la lutte contre les violences domestiques dans sa politique de promotion du genre en sensibilisant le personnel sur les sanctions encourues au sein de l'institution suite aux actes de violence domestique, en développant un mécanisme de soutien et de prise en charge des victimes et en digitalisant le processus de gestion des plaintes relatives aux violences basées sur le genre, afin de pouvoir opérer un suivi et s'assurer que ces plaintes sont traitées ;
- Le MS devrait renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des forces de sécurité en élaborant une politique et un cadre juridique officiels de poursuite contre le harcèlement sexuel au sein de l'institution, en mettant en place un mécanisme de plaintes indépendant et en renforçant le rôle des points focaux genre en matière de sensibilisation contre le harcèlement sexuel ainsi que de vulgarisation du système de plainte et des mécanismes de soutien disponibles ;
- Le MS et le MDN devraient encourager la culture de dénonciation des mauvaises pratiques au sein de l'institution en renforçant les capacités opérationnelles de l'Inspection des services de sécurité pour lui permettre de jouer efficacement le rôle d'ombudsman.

#### **Culture organisationnelle**

- La DGPN et la DGGN devraient empêcher les dérapages dans la socialisation du personnel en produisant des notes d'information fixant les contours et limites de la pratique de l'« emmerdement » ;

## **4 CONCLUSION, RECOMMANDATIONS ET SUJETS DE RECHERCHE**

## **4.1 CONCLUSION**

L'objectif de renforcer l'intégration des femmes au sein des forces de sécurité est une préoccupation majeure du Gouvernement togolais. A cet effet, la présente évaluation a été initiée par le MS afin d'analyser les obstacles au déploiement des femmes dans les missions de Police des Nations Unies. Sa mise en œuvre a été effectuée à travers une méthodologie basée sur trois outils à savoir, le remplissage d'une fiche d'informations sur les forces de sécurité, les entretiens avec des décideurs clés de la police et de la gendarmerie nationales et, l'administration d'un questionnaire au personnel des forces de sécurité dans le cadre d'une enquête. L'analyse des données recueillies a permis d'évaluer dix (10) thèmes portant sur l'écosystème de la participation des femmes aux opérations de paix.

Les résultats de cette évaluation ont révélé que les trois (03) principaux facteurs qui limitent le déploiement des femmes dans les forces de sécurité de l'ONU sont i) l'exclusion sociale des femmes des forces de sécurité, du fait de l'existence de comportements stéréotypés qui portent atteinte à leur intégrité physique, morale et psychologique, et dont les conséquences émotionnelles les écartent du groupe (thème 10), ii) les contraintes domestiques, c'est-à-dire les responsabilités qui confèrent aux femmes la charge des membres de la cellule familiale et qui contraignent ainsi leur capacité à servir convenablement dans les forces de sécurité et participer aux missions de paix (thème 4) et iii) les infrastructures des opérations de paix, c'est-à-dire l'inadéquation des installations des équipements disponibles dans les missions de paix aux besoins des forces de sécurité en général et le personnel féminin en particulier (thème 5). Les sept (07) thèmes restants contraignent également le déploiement des femmes, mais de manière modérée pour certains et marginale pour d'autres.

Par conséquent, les recommandations suivantes sont faites, de sorte à réduire davantage les obstacles au déploiement des femmes, tout en encourageant les opportunités inhérentes à chacun des thèmes afin d'améliorer leur contribution sur le terrain.

## **4.2 RECOMMANDATIONS**

### **4.2.1 Au niveau des politiques**

- Le Ministère de la Sécurité (MS) et le Ministère de la Défense Nationale (MDN) devraient renforcer leurs politiques d'enrôlement des femmes dans la police et la gendarmerie nationales en ciblant un objectif réaliste à atteindre à l'horizon 2030, en organisant des concours et campagnes exclusivement dédiés au recrutement des femmes et en fixant un quota de femmes à enrôler au cours de chaque campagne de recrutement mixte ;
- Le MS et le MDN devraient mettre en place une politique de sensibilisation de la population civile sur l'importance et la nécessité d'enrôler les femmes dans la police et dans la gendarmerie nationales en mettant en place des panneaux de sensibilisation dans toutes les villes du Togo et au bord des grandes voies routières ; en commanditant la conception d'infographies de sensibilisation à diffuser via les réseaux sociaux ; et en commanditant la conception et diffusion dans les médias (radio et télévision) et sur les réseaux sociaux, de spots de sensibilisation sous formats audios et vidéos et dans toutes les langues (nationales et locales) du Togo ;
- Le MS, la DGPN et DGGN devraient développer une politique d'attraction des élèves, des étudiantes et du reste de la population civile féminine pour les métiers de policière et

gendarme, en organisant des journées portes ouvertes mettant en avant les prouesses réalisées par le personnel féminin et en organisant des tournées d'information/ sensibilisation assorties de sketch et de conférences-débats dans les établissements d'enseignement secondaire et tertiaire ;

- La DGPN et la DGGN devraient orienter leur politique de promotion du personnel à des postes de direction/responsabilité, vers l'égalité entre les hommes et les femmes en instaurant des quotas par sexe ;
- Le MS, la DGPN, la DGGN et le CEOMP, devraient renforcer le niveau de candidature volontaire dans le processus de sélection pour le déploiement, en y insérant une étape exigeant des responsables des différentes unités, une centralisation des listes de volontaires, qu'ils pourront ensuite exploiter pour la présélection du personnel à envoyer en formation pré-déploiement ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient développer une politique de prise en charge des enfants en bas âge de l'ensemble du personnel des forces de sécurité du Togo en construisant des garderies dans les casernes/unités ;
- L'ONU et le MS devraient développer une politique de prise en charge des contraintes domestiques des femmes sélectionnées ayant des enfants en bas âge, en leur accordant une prime mensuelle d'éloignement des enfants et une prime mensuelle de prise en charge de leurs enfants en bas âge ;
- L'ONU, le MS et les hauts commandements des missions de paix devraient renforcer la politique des congés accordés aux FPU pour rendre visite à leurs familles pendant le déploiement, en augmentant le montant de la subvention au personnel en congé afin de leur permettre de faire un voyage aller-retour en avion entre le pays hôte et le Togo ;
- L'ONU et le MS devraient renforcer la lutte contre les stigmatisations sociales pendant les déploiements mettant en place des comités de contrôle du respect des comportements prohibés par l'ONU tels que, les calomnies, les moqueries et les mauvaises blagues sur les femmes ainsi que leur apparence physique ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient développer une politique d'appui à la transition post-déploiement à l'endroit du personnel féminin, mais aussi de son homologue masculin, en créant un centre national psychosocial d'écoute et d'appui à la transition post-déploiement disposant d'antennes dans les unités de police et les casernes de gendarmerie ;
- Le MS devrait faire connaître la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies et le contenu de son Plan d'Actions National au personnel masculin et féminin des forces de sécurité en organisant des campagnes de vulgarisation/sensibilisation ;
- Le MS et le MDN devraient améliorer et adapter la politique d'intégration de la perspective genre au secteur de la sécurité en élaborant/développant une boîte à outils sur le genre, c'est-à-dire un ensemble de ressources (cadres juridiques et normatifs, directives et bonnes

pratiques, outils de formation et de sensibilisation, indicateurs et outils d'évaluation, *success stories* et témoignages) permettant de renforcer la promotion du genre au sein des institutions ;

- Le MS et le MDN devraient accélérer l'intégration de la dimension genre au sein de la police et la gendarmerie nationales en actualisant les statuts spéciaux des policier.ère.s et des gendarmes pour les rendre sensibles au genre ;
- Le MS devrait intégrer la lutte contre les violences domestiques dans sa politique de promotion du genre en sensibilisant le personnel sur les sanctions encourues au sein de l'institution suite aux actes de violence domestique, en développant un mécanisme de soutien et de prise en charge des victimes et en digitalisant le processus de gestion des plaintes relatives aux violences basées sur le genre, afin de pouvoir opérer un suivi et s'assurer que ces plaintes sont traitées ;
- Le MS devrait renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des forces de sécurité en élaborant une politique et un cadre juridique officiels de poursuite contre le harcèlement sexuel au sein de l'institution, en mettant en place un mécanisme de plaintes indépendant et en renforçant le rôle des points focaux genre en matière de sensibilisation contre le harcèlement sexuel ainsi que de vulgarisation du système de plainte et des mécanismes de soutien disponibles ;
- Le MS et le MDN devraient encourager la culture de dénonciation des mauvaises pratiques au sein de l'institution en renforçant les capacités opérationnelles de l'Inspection des services de sécurité pour lui permettre de jouer efficacement le rôle d'ombudsman.

#### **4.2.2 Au niveau de la formation et du développement professionnel**

- L'ESFOS, l'ENSOAP et l'Ecole Nationale de la Gendarmerie (ENG), devraient mettre en place un cadre de mentorat pour les nouvelles recrues féminines en attribuant à chacune d'elles, une mentore parmi les officières. Ce cadre de mentorat permettra aux nouvelles recrues de bénéficier suffisamment tôt des conseils des aînées en matière d'abnégation et de professionnalisme dans le métier ;
- La DGPN et la DGGN devraient promouvoir le renforcement des capacités opérationnelles du personnel féminin en instaurant un quota pour les femmes dans les unités spéciales et les postes opérationnels ;
- L'ESFOS, l'ENSOAP et l'ENG devraient commencer assez tôt la préparation des nouvelles recrues à un futur déploiement en délivrant des modules introductifs sur les missions de paix, en enseignant les exigences des différents types de déploiement, les critères de sélection ainsi que les aptitudes faisant l'objet de tests et en renforçant l'aptitude des nouvelles recrues en anglais à travers des cours et pratiques intensifs de cette langue ;
- Le MS devrait développer une stratégie de formation continue du personnel féminin aux missions de paix en mettant en place un cadre de partenariat avec le CEOMP et en mobilisant les ressources disponibles auprès des partenaires financiers ;
- L'ONU, le MS et le CEOMP devraient renforcer la transmission des connaissances et des compétences en matière de missions de paix aux casques bleu.e.s novices par les casques

bleu.e.s expérimentés, en mettant en place des programmes de mentorat des seconds par les premiers. Pour ce faire, chaque déployé.e novice devrait, soit disposer d'un.e mentor relativement plus expérimenté.e pour le/la guider et le/la conseiller tout au long de la mission, soit appartenir à un ou plusieurs groupes de mentorat selon son ou ses centres d'intérêts (groupe de personnel féminin, groupe de personnel masculin, groupe des chauffeurs, groupe des patrouilleurs, etc.) ;

- La DGPN et la DGGN devraient valoriser les compétences acquises au cours des missions de paix dans les formations au niveau national en organisant des retours d'expériences dans les différents domaines d'expertises de police, faisant intervenir des déployé.e.s les plus expérimenté.e.s dans les écoles de formation et durant certains stages (soit comme formateur.trice.s, soit comme personnes ressources pour partager les connaissances et les success stories) et mettant en place des programmes de mentorat des personnes jamais déployé.e.s par les déployé.e.s expérimenté.e.s ;
- Le MS devrait renforcer les compétences du personnel en expression orale en insérant une formation modulaire sur la communication en vue de faciliter la prise de parole du personnel déployé pour partager les bonnes pratiques de leurs expériences lors des missions de paix ;
- Les cellules genre du MS et du MDN devraient œuvrer à créer un cadre d'échange et de partage d'expériences au retour de mission en organisant des séances de sensibilisation du personnel féminin sur les sujets sensibles au genre, en mettant en place un mécanisme de mentorat à l'endroit du personnel féminin à travers des cadres de réseautage avec les femmes ayant eu un parcours inspirant et exemplaire au sein de la police et de la gendarmerie nationales et en décrétant une journée nationale des femmes FDS ;
- Le MS et le MDN devraient inciter les officier.ère.s membres du haut commandement des forces de sécurité à développer leurs compétences et leur sensibilité à la thématique du genre en mettant en place un mécanisme systématique de renforcement des capacités puis étendre progressivement cette mesure au reste du personnel.

#### **4.2.3 Au niveau des pratiques**

- La DGPN et la DGGN devraient améliorer l'adéquation des toilettes disponibles dans les unités aux préférences du personnel féminin en y renouvelant les équipements défectueux et en construisant des toilettes réservées aux personnes du même sexe dans toutes les unités où elles ne sont pas disponibles ;
- Les services de la police et de la gendarmerie nationales en charge de la fourniture des uniformes au personnel devraient améliorer leur pratique d'octroi des uniformes au personnel féminin, dont notamment les femmes enceintes, en faisant confectionner des treillis tenant compte de la spécificité morphologique de la femme en général et de celle en état de grossesse en particulier ;
- Les cellules genre du MS et du MDN et les points focaux genre au sein des divisions de la police nationale et des unités de la gendarmerie nationale devraient renforcer le mentorat à l'endroit du personnel féminin en organisant des séances d'échange sur les contraintes et opportunités pour les femmes au sein des forces de sécurité du Togo ;
- Le MS, le MDN et le CEOMP devraient vulgariser auprès du personnel des forces de sécurité, toutes les compétences exigées pour chaque type de déploiement, ainsi que celles faisant

l'objet de tests de sélection, en produisant un dépliant dédié à la question qui serait distribué gratuitement au personnel ;

- Le CEOMP et l'ONU devraient renforcer davantage l'importance des attitudes et des valeurs en matière de genre dans le cadre du déploiement en missions de paix en introduisant parmi les critères de sélection, un test sur la sensibilité en matière de genre ;
- Les cellules genre du MS, du MDN et les points focaux genre au niveau des directions de la police et de la gendarmerie nationales devraient œuvrer au renforcement des capacités du personnel féminin en matière de missions de paix en le sensibilisant sur les exigences de paix de l'ONU, les critères de sélection et les aptitudes faisant l'objet d'un test de sélection ;
- Le MS devrait renforcer sa pratique de communication sur les postes de l'ONU en diffusant le contenu exhaustif des appels à contribution en personnel des missions de paix de l'ONU à travers des canaux officiels internes, afin de permettre à la grande majorité du personnel, d'être informés des postes recherchés, des compétences exigées et des aptitudes qui seront testées ;
- Le MS, la DGPN, la DGGN et le CEOMP devraient améliorer la prise en charge des dépenses du personnel durant le processus de formation pré-déploiement, en y intégrant toutes les dépenses liées au transport (entre l'unité de l'individu et le CEOMP, pour aller faire une analyse médicale dans un établissement de santé, etc.) et tous les frais liés aux analyses médicales et à l'établissement du passeport de service ;
- Le MS devrait travailler à réduire les stigmatisations familiales contre les femmes qui souhaiteraient être déployées dans les opérations de paix en organisant des campagnes de sensibilisation générales des populations sur la nécessité d'impliquer les femmes policières et gendarmes dans les missions de paix pour s'assurer de leur soutien à l'endroit des femmes en instance de déploiement ;
- Le MS, la DGPN et la DGGN devraient renforcer la mise en œuvre de la politique de congés de paternité en sensibilisant le personnel masculin à recourir à ses congés de paternité en cas de besoin ;
- Le MS devrait améliorer sa pratique d'octroi des uniformes et équipements au personnel féminin en instance de déploiement, en leur fournissant des treillis et gilets par balles adaptés à la spécificité morphologique de la femme ;
- Le MS devrait renforcer l'accès du personnel déployé aux soins de santé mentale en renforçant la disponibilité des psychologues avant, pendant et après le déploiement ;
- Le MS devrait adapter les besoins en équipements sexospécifiques en impliquant les décisionnaires de sexe féminin dans la prévision, la commande et la préparation des kits de déploiement ;
- L'ONU et le MS devraient renforcer la sécurité du personnel féminin lors des déploiements en rendant disponibles, le plus près possible de leur lieu de travail, des toilettes réservées uniquement qu'aux femmes ;

- Le MS devrait développer une pratique de reconnaissance des casques bleu.e.s des forces de sécurité pour service rendu en les faisant décorer par le Ministre de la Sécurité ;
- Les cellules genre du MS et du MDN et les points focaux genre devraient renforcer leur visibilité auprès du personnel en organisant davantage d'activités de sensibilisation sur le genre dans les unités de police et les casernes de gendarmerie, créant et vulgarisant un numéro vert sécurisé permettant au personnel féminin victime d'éventuels comportements discriminatoires ou dégradants de les contacter facilement ;
- Les cellules genre du MS et du MDN devraient œuvrer à déconnecter la lutte contre les discriminations de genre pendant les déploiements, d'une configuration de confrontation entre les hommes et les femmes, en nommant davantage d'hommes sensibles aux questions de genre aux postes de point focal genre au sein des unités et durant les missions de paix.

#### **4.2.4 Au niveau de la culture organisationnelle**

- Le MS devrait mettre en lumière les réussites des hommes et femmes avant-gardistes haut-gradées de la police et de la gendarmerie et les exploits des hommes et femmes ayant passé brillamment les stages et les tests de sélection pour le déploiement (exemple le test SAAT) en produisant un magazine périodique dédié ou en publiant ces exploits dans des magazines déjà existants ;
- Le MS devrait encourager et valoriser les expériences positives vécues par le personnel féminin pendant le déploiement en produisant un magazine périodique dédié aux success stories des femmes casques bleu.e.s ;
- Le MS, la DGPN, la DGGN, et les hauts commandements des missions de paix devraient œuvrer à réduire l'incidence des stéréotypes concernant les rôles basés sur le genre en attribuant ces rôles au personnel féminin après avoir renforcé ses capacités en la matière ;
- La DGPN et la DGGN devraient empêcher les dérapages dans la socialisation du personnel en produisant des notes d'information fixant les contours et limites de la pratique de l'« emmerdement » ;

### **4.3 SUJETS DE RECHERCHE**

Les résultats de l'évaluation des opportunités et des obstacles pour le personnel féminin dans les missions de paix appellent à des réflexions ultérieures sur un ensemble de thématiques connexes qui pourraient influencer leurs conditions de travail au sein des forces de sécurité et leur déploiement sur le terrain à savoir :

- ❖ Étude sur l'impact des politiques de recrutement et de promotion sur l'intégration des femmes dans la police ;
- ❖ Étude des mécanismes de signalement et de gestion des plaintes de harcèlement dans les forces de sécurité ;
- ❖ Analyse des différences de genre dans l'accès à la formation et aux opportunités de développement professionnel ;

- ❖ Évaluation des programmes de mentorat et de soutien spécifique pour les femmes policières et gendarmes ;
- ❖ Analyse des politiques de congé parental et leur efficacité pour les femmes et les hommes dans la police ;
- ❖ Recherche sur la représentation des femmes dans les rôles de leadership au sein de la police et de la gendarmerie ;
- ❖ Analyse de l'impact des modèles féminins sur l'attraction et la rétention des femmes dans la police et la gendarmerie ;
- ❖ Étude comparative des politiques de soutien aux femmes policières et gendarmes dans différents pays ;
- ❖ Recherche sur l'efficacité des initiatives d'inclusion et de diversité dans les forces de l'ordre ;
- ❖ Étude des perceptions des capacités des femmes dans les rôles opérationnels et de commandement ;
- ❖ Évaluation de l'efficacité des initiatives de diversité et d'inclusion en termes de genre.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bouchard, S. (2021). L'influence des forces de lutte contre le terrorisme sur l'efficacité de l'opération de paix de l'ONU au Mali. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M.Sc) en Science Politique, janvier 2021.

Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (2008). Document Cadre de Prévention des Conflits de la CEDEAO.

Conseil de Sécurité des Nations Unies (2000). Résolution 1325. [https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-F.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-F.pdf).

Hultman, L.; Kathman, J.; et Shannon, M. (2014). Beyond Keeping Peace: United Nations Effectiveness in the Midst of Fighting. *Cambridge University Press*, 17 October 2014.

Joël Glasman (2012). « Connaitre papier ». Métier de police et Etat colonial au Togo, Genèses 2012/1 (N°86), PAGES 37 à 54. <https://shs.cairn.info/revue-geneses-2012-1-page-37?lang=fr>.

Karim, S.; Huber, L.; Lehouck, L.; Brabant, S.; Watson, C.; Munch, I. (2020). Méthodologie MOWIP: Mesurer les opportunités pour les femmes dans les missions de paix. Octobre 2020.

Ministère de l'Action Sociale de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation (2018). Plan d'action national 2018-2022 pour l'implication des femmes et des jeunes togolais dans la résolution des conflits et la consolidation de la paix : stratégies de mise en œuvre des résolutions 1325, 1820, 2242, 2250 et suivantes du Conseil de Sécurité des Nations Unies.

Ministère de la Défense Nationale (2023). Rapport sur l'évaluation des opportunités liées au déploiement du personnel féminin des Forces Armées Togolaises dans les opérations de paix 2021-2022, Février 2023.

Ministère de la Promotion de la Femme (2011). Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre du Togo. *Direction Générale du Genre et de la Promotion de la Femme*, janvier 2011.

Ministère de la Sécurité (2020). Arrêté N°0405/MSPCMS du 18 décembre 2020 précisant les nouveaux grades des officiers, sous-officiers et agents de police à compter du 1er Janvier 2021.

Ministère de la Sécurité (2020). Arrêté N° 0406/MSPCMS du 18 décembre 2020 précisant la non modification des grades au sein du rang des commissaires de police.

Ministère de la Sécurité (2016). Document de Politique Nationale de la Protection Civile 2017-2030. Version finale du 27 décembre 2016.

ONU Femmes (1995). Déclaration et le Programme d'Action de Beijing.

Organisation des Nations Unies (2000). Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Septembre 2000.

Organisation des Nations Unies (1979). Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF).

Organisation des Nations Unies (1948). Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

Présidence de la République (2016). Décret N°2016-001/PR du 13 janvier 2016 portant réorganisation de la gendarmerie nationale. [https://jo.gouv.tg/sites/default/files/publications/DECRET\\_2016\\_001.pdf](https://jo.gouv.tg/sites/default/files/publications/DECRET_2016_001.pdf).

Primature de la république togolaise (2008). Décret N°2008/094/PMRT du 13 juin 2008 portant création des cellules genre au sein des départements ministériels et institutions de la République Togolaise.

République togolaise (2022). Loi 2022-017 du 15 novembre 2022 portant modification de la Loi N°2012-014 du 6 juin 2012 portant code des personnes et de la famille, modifiée par la loi N° 2014-019 du 17 novembre 2014.

République togolaise (2021). Loi N°2021-012 du 18 juin 2021 portant code du travail.

République togolaise (2020). Feuille de Route Gouvernementale 2025. Octobre 2020.

République togolaise (2018). Plan National de Développement (PND, 2018-2022). Aout 2018.

République togolaise (2015). Loi N°2015-005 28/07/2015 portant statut spécial de la police nationale. [https://www.jo.gouv.tg/sites/default/files/publications/LOI\\_2015\\_005.pdf](https://www.jo.gouv.tg/sites/default/files/publications/LOI_2015_005.pdf).

République togolaise (2014). Loi N°2014-019 du 17 novembre 2014 portant modification de la Loi N°2012-014 du 6 juin 2012 portant code des personnes et de la famille.

République togolaise (2013). Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (SCAPE, 2013-2017), aout 2013.

République togolaise (2013). Loi N°2013-008 22 mars 2013 portant modification de la Loi N°2012-002 du 29 Mai 2012 portant Code électoral.

République togolaise (2013). Loi N°2013-004 du 19 Février 2013 portant modification de la Loi N°2012-002 du 29 Mai 2012 portant Code électoral.

République togolaise (2012). Loi N°2012-002 du 29 Mai 2012 portant Code électoral.

République togolaise (2012). Loi N°2012-014 du 6 juin 2012 portant code des personnes et de la famille.

République togolaise (2011). Plan d'action national 2011-2016 pour l'implication des femmes togolaises dans la résolution des conflits et la consolidation de la paix : stratégies de mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de Sécurité des Nations Unies.

République togolaise (2009). Document Complet de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP-C, 2009-2011), juin 2011.

République togolaise (2024). Constitution de la Vème République. 06 mai 2024.

République togolaise (1992). Constitution de la IVème République. 14 octobre 1992.

République togolaise (1980). Ordonnance N°80-16 du 31 janvier 1980 portant Code des personnes et de la famille.

Union Africaine (2003). Protocole à la charte africaine des Droits de l'Homme et des peuples relatif aux Droits de la femme en Afrique. [https://au.int/sites/default/files/treaties/37077-treaty-0027\\_protocol\\_to\\_the\\_african\\_charter\\_on\\_human\\_and\\_peoples\\_rights\\_on\\_the\\_rights\\_of\\_women\\_in\\_africa\\_f.pdf](https://au.int/sites/default/files/treaties/37077-treaty-0027_protocol_to_the_african_charter_on_human_and_peoples_rights_on_the_rights_of_women_in_africa_f.pdf).

Willmot, H.; Sheeran, S.; et Sharland, L. (2015). Safety and Security Challenges in UN Peace Operations. July 14, 2015. <https://www.ipinst.org/2015/07/safety-and-security-challenges-in-un-peace-operations>.

## ANNEXES

**Tableau 34: Profil de l'équipe du CADERDT**

NOMS ET PRENOMS	SEXE	ROLE DANS LA MISSION	ADRESSES
<b>Equipe de coordination</b>			
<b>GNASSINGBE-ESSONAM</b> B. Odilia	F	Cheffe coordination	E-mail: <a href="mailto:ognassingbe@caderdt.com">ognassingbe@caderdt.com</a> Cel : +228 90 01 59 44
<b>PADAKALE</b> Abalo-Koboyo Richard	M	Coordination	E-mail: <a href="mailto:apadakale@caderdt.com">apadakale@caderdt.com</a> Cel : +228 92 56 09 95
<b>KADJO</b> Eso-Essinam	M	Coordination	E-mail : <a href="mailto:ekadjo@caderdt.com">ekadjo@caderdt.com</a> Cel : +228 90 90 88 37
<b>Equipe des consultants</b>			
<b>AKLAVON</b> Kokou H. Félix	M	Consultant, Expert Sécurité et Paix, Chef de mission	E-mail : <a href="mailto:aklafelix@yahoo.fr">aklafelix@yahoo.fr</a> Cel : +228 90 15 73 72
<b>AGBOBLY-ATAYI</b> Ayikoué Honoré	M	Consultant, Expert en collecte et analyse des données sociodémographiques	E-mail: <a href="mailto:ayikouegazapo@gmail.com">ayikouegazapo@gmail.com</a> Cel : +228 92 70 01 32
<b>ACOUETÉY</b> Dédévi Floriane Klinklin	F	Consultante, Experte Genre	E-mail : <a href="mailto:floriane.acouetey@gmail.com">floriane.acouetey@gmail.com</a> Cel : +228 91 92 02 21
<b>Equipe des personnes ressources</b>			
<b>GEMEDI</b> Kodzo Pascal	M	Personne ressource	E-mail: <a href="mailto:pascalgemedi@gmail.com">pascalgemedi@gmail.com</a> Cel : +228 93 70 79 82
<b>PALASSI</b> Konga	M	Personne ressource	E-mail : <a href="mailto:ipalass@gmail.com">ipalass@gmail.com</a> Cel : +228 90 09 52 99 / 99 55 37 22
<b>NOVIEKOU</b> Da-do Noura	F	Personne ressource	E-mail : <a href="mailto:ddnora@yahoo.fr">ddnora@yahoo.fr</a> Cel : +228 90 10 07 94

**Tableau 35 : Composition du Groupe de travail du MS**

<b>NOM ET PRENOMS</b>	<b>STRUCTURE</b>	<b>POSTE</b>	<b>SEXE</b>
LABANTE Nikabou	MS/ Direction des Opérations Extérieures et de la Coopération (DOEC)	Directeur des Opérations Extérieures et de la Coopération	M
KONLANI Guiloute	MS/ Comité Interministériel de Prévention et de Lutte contre l'Extrémisme violent (CIPLEV)	Coordonnatrice du Projet	F
BIYAO Adam Moukaila	MS/ Direction des Opérations Extérieures et de la Coopération (DOEC)	Assistant du Directeur des Opérations Extérieures et de la Coopération	M
ABAGNON Kokoutse Dodji	MS/ Direction des Opérations Extérieures et de la Coopération (DOEC)	Assistant du Directeur des Opérations Extérieures et de la Coopération	M
HADTOMA Djéoulana	MS/ Direction des Affaires Administratives et Financières (DAAF)	Directrice Ajointe des Affaires Administratives et Financières et Point focale Genre	F
KONDO Maman fifi	MS/ Cellule Communication	Responsable de la communication	F
KARO Afissa	Centre D'Entrainement aux Opérations de Maintien de la Paix (CEOMP)	Responsable des Formateurs des unités de police constituées (FPU)	M
KLEDZE Kodzo	Gendarmerie Nationale (GN)/ Direction des Ressources Humaines (DRH)	Responsable des Ressources Humaines	M
ABALOKOKA Magnim	Gendarmerie Nationale (GN)/ Cellule Genre	Point focal genre	F
GBAMAH A. Akofa	Police nationale (PN)/ Cellule Genre	Membre de la cellule genre	F
OURO-BANG'NA Abdou-Manafi	Police nationale (PN)/ Direction des Ressources Humaines	Responsable des Ressources Humaines	M
BONA Komlavi Marko	Police nationale (PN)/ Service de Santé	Médecin-Chef	M

**Tableau 36 : Liste des unités de police enquêtées à Lomé et dans la Région Maritime durant l'enquête principale**

COMMISSARIAT CENTRAL DE LOME		COMMISSARIAT CENTRAL D'AGOE NYIVE		COMMISSARIATS REGION MARITIME		AUTRES	
1	Commissariat Central de Lomé	22	Commissariat Central AGOE-NYIVE	32	Commissariat Central TSEVIE (les effectifs venant de TSEVIE, DJAGBLE, AGBELOUVE et TABLIGBO y ont été regroupés)	36	Commissariat Spécial d'AFLAO
2	Commissariat du 1 <sup>er</sup> arrondissement	23	Commissariat SANGUERA	33	Commissariat d'ANEHO (les effectifs venant d'ANEHO, GBODJOME, VOGAN, AFAGNAN y ont été regroupés)		
3	Commissariat du 2eme arrondissement	24	Commissariat ADETIKOPE	34	Poste de Contrôle Juxtaposé de NOEPE		
4	Commissariat du 3eme arrondissement	25	Commissariat LEGBASSITO	35	Poste de Contrôle Juxtaposé de SANVE KONDJI		
5	Commissariat du 4eme arrondissement	26	Commissariat TOGBLEKOPE				
6	Commissariat du 5eme arrondissement	27	Commissariat LOGOPE				
7	Commissariat du 6eme arrondissement	28	Poste de Police ASSIYEYE				
8	Commissariat du 9eme arrondissement	29	Poste de Police AHONKPOE				
9	Commissariat AVEPOZO	30	Poste de Police TERMINAL-SAHEL				
10	Commissariat spécial AFLAO	31	Poste de Police LOGOPE				
11	Brigade Anti-criminalité LOME						
12	Poste de Police ADAWLATO						
13	Poste de Police CCAVELI						

14	Poste de Police AGBALEPEDO			
15	Poste de Police AKASSIME			
16	Poste de Police AKODESSEWA			
17	Poste de Police BE-KLIKAME			
18	Poste de Police HEDZRANAWE			
19	Poste de Police KODJOVIAKOPE GARE			
20	Poste de Police RESIDENCE DU BENIN			
21	Poste de Police WOUGOME			

Source : Bilan de l'enquête principale

**Tableau 37: Liste des services et unités de Police enquêtés à Lomé durant l'enquête complémentaire**

1	Secrétariat Général de la Direction Générale de la Police nationale (DGPN/SG)
2	Direction Centrale de la Sécurité Publique (DCSP)
3	Centre Médico-Social de la Police nationale, sous la Direction des Affaires Communes (DAC/CMS)
4	Direction Centrale de la Police Judiciaire (DCPJ)
5	Brigade pour Mineurs, sous la Direction Centrale de la Police Judiciaire (DCPJ/BPM)
6	Quitus Interpol Port, sous la Direction Centrale de la Police Judiciaire (DCPJ/Quitus Interpol Port)
7	Brigade Motorisée de Lomé (BM Lomé)
8	Commissariat Spécial de l'Aéroport International Gnassingbé Eyadema (CSP AIGE)
9	Office central de répression du trafic illicite des drogues et du blanchiment (OCRTIDB)
10	Direction Centrale du Renseignement Intérieur (DCRI)
11	Direction Générale de la Documentation Nationale (DGDN)
12	Service d'Immigration de l'Aéroport International Gnassingbé Eyadema (Immigration AIGE)
13	Compagnie Républicaine d'Intervention de Lomé (CRI Lomé)
14	Comité National Anti-Drogue (CNAD)
15	Commissariat Special Togo Rail (CSP Togo Rail)
16	Division de la Sécurité Routière (DSR)
17	Service d'Immigration d'AFLAO (Immigration AFLAO)

Source : Bilan de l'enquête complémentaire

Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie. Pour plus d'informations sur les généreux contributeurs du Fonds, rendez-vous sur le [portail du Bureau des fonds d'affectation spéciale pluri partenaires du PNUD – Onglet contributeurs](#).

 <https://elsiefund.org/>

 <https://twitter.com/ElsieFund>

© Centre Autonome d'Etudes et de Renforcement des Capacités pour le Développement au Togo

### Institution bénéficiaire



**REPUBLIQUE TOGOLAISE**  
Ministère de la Sécurité  
Et de la Protection Civile

### Institution de recherche



### Partenaire financier

